

DR. JULIAN HUBERT

Zastępca Profesora Uniwersytetu Poznańskiego

ENERGETYCZNO-SPOŁECZNE PODSTAWY PRAWA PRACY.

Treść:

1. Prawo pracy w znaczeniu przedmiotem przeciwstawia się jako prawo szczególne — prawu powszechnemu.
2. Pojęcie prawa powszechnego.
3. Pojęcie prawa szczególnego.
4. Praca zależna — jako wyodrębnik norm prawnych w jedność prawa pracy:
 - I. Praca w ogóle — działanie siły (energja) opór w przestrzeni (droga> i czasie (ruch). Praca jako proces wyznaczany przez prawa natury. Formy poznania.
 - II. Praca ludzka. Zjawisko (moralne) świata praktycznego; zagadnienie prawodawstwa; stosunek grupowy (nie jest nim praca jednostki izolowanej, ani praca izolowana jednostki, żyjącej w grupie). Działanie gospodarcze, konieczność pracy, wolność pracy w granicach zdolności do pracy i sposobności pracy, twórczość pracy, zarobkowość pracy, zespolowość pracy i niepewność pracy czynią z pracy ludzkiej w grupie zjawisko społeczne (pracę zależną w szerszym znaczeniu), regulowane prawnie. Zależność społeczna pracy jest refleksem porządku prawnego i motorem ruchu społecznego. Prawo do pracy i prawo do opieki społecznej.
 - III. Praca zależna (w znaczeniu właściwym dla prawa pracy). Zależność społeczna pracy nie wyklucza podziału pracy zależnej społecznie: na pracę prawnie niezależną i zależną. Odmiany pracy zależnej (prawnie): chałupnictwo, nauka, praktyka, wolontariat. Praca zależna w znaczeniu ścisłym wyraża się zależnością człowieka, jako piastuna siły ludzkiej, w procesie pracy, od jego organizatora (pracodawcy, kierownika), — zależnością, uznawaną przez nieposiadających jako podstawa egzystencji. Stopnie tej zależności. Służba publiczno-prawna opiera się na zależności prawnej pracowników od zwierzchników nie tylko w procesie pracy, podczas jego trwania, lecz także i pozatem; dlatego wytwarza odrębne (sui generis) losy prawne — w prawie służbowym (urzędnicznym).
 - IV. Cztery aspekty konstrukcyjne pracy w prawie pracy:
 - a) społeczno-gospodarczy, b) organizacyjny, c) kolektywny, d) prawno-prakseologiczny.

- V. Praca zależna, jako przymusowa sytuacja ludzi, należących do warstw nieposiadających, — wiąże prawo pracy z prawem socjalnem.
 - A. Prawo pracy jako część prawa socjalnego przeciwstawia się prawu opieki społecznej. Kryteria różniczkujące. B. Zdolność do pracy. C. Chęć do pracy. D. Sposobność pracy. Schemat graficzny.
- VI. Praca zależna jako podstawa wewnętrznej systematyki prawa pracy. Ze względu na aspekty konstrukcyjne — przeciwstawia się A. indywidualne prawu pracy; B. zbiorowemu; oraz C. organizacji (prawo zakładów pracy); D. obligatoryjnemu (część szczegółowa prawa pracy). Ze względu na warunki pojęciowe odróżnia się E. prawo pośrednictwa pracy od F. prawa kontraktowego pracy, a te — od G. prawa ochrony pracy (w znaczeniu ścisłym) H. Refleksy prawa ubezpieczeń społecznych w stosunkach pracy I. Schemat graficzny.
- 5. Przedmiotowe prawo pracy jako zbiór źródeł prawnych.
 - I. Kodyfikacja prawa pracy.
 - II. Przedmiotowe prawo pracy w terminologii polskiego prawodawstwa.
 - A. Prawo o ochronie pracy. B. Ustawodawstwo pracy.
- 6. Prawo pracy w znaczeniu podmiotowym.

1. Prawo pracy w znaczeniu przedmiotowym oznacza ogół norm prawnych (5), które dla szczególnej, poza ramy prawa powszechnego (2) wychodzącej ochrony ludzi, skazanych społecznie na egzystencję z dochodu z pracy zależnej (4), ze względu na tę ich sytuację przymusową, przypisują różnym podmiotom określone uprawnienia i obowiązki prawne (6). Jako takie — nie jest ono bezwzględnie koniecznym składnikiem całości systemu prawnego; istnieje bowiem tylko o tyle i tylko tam, gdzie i o ile prawo powszechne nie wystarcza dla zabezpieczenia warstwom, pracującym zależnie, — odpowiedniej, kulturalnej egzystencji. Przecistawiając się w tym kierunku prawu powszechnemu — prawo pracy jest prawem szczególnym (3).

2. Przez prawo powszechne rozumie się układ prawny, oparty na formalnej równości i wolności wszystkich podmiotów prawa, posiadających pełną zdolność do działań prawnych, — a więc bez względu na to, czy wszystkie podmioty prawa posiadają równe materialnie warunki, — by z formalnej równości i wolności równy robić użytek. Dla prawa powszechnego — w zasadzie — nie ma znaczenia prawnego okoliczność, że jeden z jego podmiotów — jest socjalnie upośledzony, a drugi — nie, że pierwszy — z musu życiowego, aby z głodu nie zginąć, wzgl. aby nie stać się żebrakiem lub włóczęgą i z tego powodu nie narażać na pogardę społeczeństwa, przyjmując pracę u drugiego, godzi się na ofiarowane przez tegoż warunki, chociaż wie, że warunki te nie zapewnią mu najprymitywniejszej egzystencji.

3. Prawo szczególne — jest układem prawnym, który — nie burząc prawa powszechnego — łagodzi socjalne i gospodarcze skutki stosowania jego norm i w tym celu uwzględnia materialne nierówności, jakie dzielą poszczególne grupy jego podmiotów. Nierówności te polegają przede wszystkim na różnych sytuacjach społecznych. Do sytuacji, będących źródłem największych nierówności społeczno-gospodarczych, należy bezsprzecznie — praca zależna.

4. Praca zależna (III) jest szczególnym rodzajem pracy ludzkiej (II), a z nią — pracy wogóle (I).

I. Przez pracę wogóle rozumie się potocznie — wszelkie pokonywanie oporu. Ponieważ pokonywanie oporu nie da się pomyśleć bez siły¹⁾, działającej na opór i to w kierunku przeciwnym do kierunku oporu, określa się pracę (P) jako działanie siły (s) na opór (o) na danej drodze (d). Miernikiem pracy (P) jest iloczyn z oporu (o) i drogi (d)²⁾. Ponieważ zaś opór o tyle tylko może być pokonywany przez siłę, o ile siła równa się pokonanemu oporowi, można pracę określić — iloczynem siły (s) i drogi (d); skrótem tego określenia jest wzór $P = s \cdot d$ ³⁾.

1) Pojęcie siły należy do tych, które rozumiemy nie tyle z definicji, co — z przeżycia, z intuicji pogładowej (Houston Stewart Chamberlain, Immanuel Kant, *Die Persönlichkeit als Einführung in das Werk*. 1921, str. 487). Wyprowadza się je z pojęcia energii. Siła jest formą energii. Jak mówi Chamberlain (o. c. str. 479 n. 1), każda poszczególna siła jest skutkiem i przyczyną ogólnej energii, pomyślanej abstrakcyjnie. Energia — to zdolność pokonywania oporu (Balfour Stewart, *Die Erhaltung der Energie*, 1875, str. 15); — to zdolność wykonywania pracy (tenże str. 17); — to stan posiadania siły, niezbędnej do pokonania oporu.

2) Określenie to — daje t. zw. pracę przestrzenną, *Streckenarbeit* (Auerbach, w *Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft* Giesego, 1930, T. I. łam 182). Pojęcie pracy przestrzennej posiada zasadnicze znaczenie dla konstrukcji t. zw. pracy akordowej.

3) Odróżnia się dwa systemy przestrzennych miar pracy — naukowy (a) i techniczny (b). a) W nauce — podstawową jednostką przestrzennej miary pracy jest t. zw. erg. Do jednostki tej dochodzi się w ramach wzoru $P = s \cdot d$. Erg — to praca jednostki siły, zwanej — dyna; dyna — to siła, zdolna nadać masie 1 gr. przyspieszenie, równe 1 cm na 1 sekundę. b) W technice — zasadniczą jednostką przestrzennej miary pracy — jest metrokilogram (mkg); oznacza on — pracę, nadającą ciężarowi 1 kg przyspieszenia 1 m na 1 sekundę. Co do szczegółów zob. Auerbach, o. c. łam 182 i n. Miarom przestrzennym pracy, przeciwstawia się miary temporalne (p. n. nota 10).

Siła i opór nie są przedmiotami samoistnymi, podobnie, jak barwa, kształt, ciężar, istnieją tylko o tyle, o ile są przywiązane do ciał, istniejących w przyrodzie — jako ich właściwości⁴⁾. Podobnie też nie jest przedmiotem samoistnym — praca; pojęcie jej — jest atrybutywne⁵⁾; określa stosunek wzajemny dwu ciał, z których jedno działa — swą siłą — na opór, jaki stawia drugie na danej drodze. Dlatego — praca nie może być traktowana przez prawo jako — rzecz, jako towar⁶⁾ 7).

Działanie ciała z atrybutem siły (s) na ciało z atrybutem oporu (o) — aby być pracą — musi wyrażać ruch lub ciążenie do ruchu conajmniej tego ciała, które posiada atrybut siły. Praca jest tedy zjawiskiem mechanicznym, dla którego doniosłym momentem jest tak samo czas, jak i droga⁸⁾. Ponieważ przebycie drogi wymaga czasu, można też określać pracę jako pokonywanie oporu w czasie (t) i wyrażać ją iloczynem siły (s) i czasu (t). $P = s \cdot t$ ⁹⁾.

⁴⁾ Pod tym względem siła jako energia przeciwstawia się materji, tworząc z nią zasadnicze formy, w których wyraża się życie (Chamberlaino. c. str. 485). O tyle też można zgodzić się na twierdzenie, że materja i energia są realnymi elementami wszechświata (Auerbach, l. c.).

⁵⁾ Ponieważ energia manifestuje się w formie pracy, twierdzenie, iż materja i energia — jako elementy realne — wypełniają wszechświat, możnaby zastąpić innem, iż realnościami, które wypełniają wszechświat, są — materja i praca (Auerbach, l. c.).

⁶⁾ Lutz Richter Dr. Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, 1923, str. 7.

⁷⁾ Teza ta znalazła normatywno-programowy wyraz w art. 427 traktatu pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisanego w Wersalu w d. 28/6 1919 r. (DU. 200 ex 1920). Przepis ten stanowi: „Wysokie układające się strony... są jednak przeświadczone, że praca nie powinna być uważana poprostu za przedmiot handlu i sądzą, że pewne metody i zasady reglamentacji warunków pracy, powinnyby postarać się zastosować wszystkie zrzeczenia przemysłowe, o ile tylko pozwolą na to specjalne warunki, w jakich się one znajdują. Z pomiędzy tych metod i zasad wysokie układające się strony uważają za szczególnie ważne i pilne: ¹-mo powyżej wygłoszoną zasadę przewodnią, że praca nie powinna być uważana poprostu za towar lub artykuł handlu“.

⁸⁾ Powiązanie czasu z przestrzenią daje pojęcie ruchu (Auerbach, l. c.). Pracę — jako ruch — konstruuje większość autorów. Co do znaczenia tej konstrukcji dla prawodawstwa pracy — zob. Matzke w Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, I. łam 179 — oraz Richter, o. c. str. 8.

⁹⁾ Określenie to — daje t. zw. pracę temporalną, *Zeitarbeit*, (Auerbach, l. c.). Pojęcie pracy temporalnej — posiada zasadnicze znaczenie dla tzw. pracy dniówkowej.

Tem samem sprowadza się pracę do zjawisk wymiernych w czasie. Miarą temporalną pracy — jest jej efekt (e) w jednostce czasu (t) według wzoru $e = P : t^{10}$.

Ogólne określenie pracy — mówiąc o sile i oporze — pomija moment, fundujący ich zjawisko, t. j. ciała, do których atrybuty te się odnoszą. Z punktu widzenia tego określenia jest dla pojęcia pracy obojętne, czym jest ciało pracujące, t. zn. do czego lub kogo siła, pokonywująca opór, należy. Ciałem tem może być tak dobrze żywioł (powietrze, woda, ziemia), jak i maszyna, zwierzę, człowiek. W miarę tego odróżnia się wprowadzić pracę żywiołową od maszynowej, zwierzęcej i ludzkiej, ale odróżnienie to na ogólną istotę pracy w niczem wpłynąć nie może.

Praca jako działanie jednego ciała na drugie na danej drodze jest zjawiskiem przyrodniczem, którego przebieg odbywa się z prawidłowością, właściwą całej naturze (według t. zw. praw natury), w ramach ogólnego prawa przyczynowości i we formach poznawczych przestrzeni i czasu.

II. Praca ludzka wyróżnia się z pośród innych rodzajów pracy — nie tylko tem, że piastunem siły, pokonywującej opór, jest człowiek, ale także tem, — że będąc prawidłowym przebiegiem natury, — jest zarazem zjawiskiem świata praktycznego¹¹⁾ i jako takie stanowi przedmiot powinności, t. j. wypowiedzeń, normujących pracę, jako działania ludzkie, przed ich wykonaniem, i wartościujących je po wykonaniu¹²⁾. Dlatego nie jest pracą ludzką — czysto biologiczna praca serca, narządu trawieniowego i innych członów organizmu ludzkiego, w działalności swej od świadomości i woli człowieka niezależnych i do norm o powinności nie sprowadzalnych. Zależność pracy ludzkiej od norm — wyodrębnia pracę ludzką z ogółu pracy i sprowadza ją do rzędu zagadnień prawodawstwa.

¹⁰⁾ Zasadniczą jednostką temporalnej miary pracy — jest w nauce — sekundoerg, w praktyce — sekundomegaerg, którego wielokrotnościami są watt, hektowatt, kilowatt etc. Jednostki te wyrażają pracę w ergach (E), wzgl. megaergach w stosunku do 1 sekundy — według wzoru $e = (P = s. t) : t$. w konsekwencji 1 sek. erg. = 1 erg. : 1 sek. Co do szczegółów — zob. Auerbach, o. c. łam 187 i n.).

¹¹⁾ Światem praktycznym nazywają filozofowie wszystko, co mieści się w zakresie naszego postępowania dowolnego. Co do szczegółów — p. prof. Krzymuski Wykład prawa karnego w. III, 1911. T. I. str. 11.

¹²⁾ Praca ludzka musi być tedy — procesem psychofizycznym; musi obejmować różne funkcje i umysłu i systemu nerwowego i systemu mięśniowego — wiążąc je w jedną całość, wyznaczalną teleologicznie, w — wypełnienie zadania (Klemm, w Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft. I. łam 190).

Związanie pracy ludzkiej z prawem nie uzasadnia bynajmniej wniosku, że każda praca ludzka musi być prawnie unormowana. Ponieważ prawo normuje tylko działalność ludzi, żyjących grupowo, praca ludzka tylko wówczas interesuje porządek prawny, gdy się przejawia w stosunku grupowym¹³). Dlatego nie interesuje prawa — praca jednostki izolowanej, ponieważ życie izolowane wyklucza — w założeniu — możliwość stosunków grupowych. Podobnie też ma się rzecz z pracą izolowaną jednostki, żyjącej w grupie. Praca jednostki takiej jest izolowana, jeżeli żaden z elementów pojęciowych pracy ani nie należy do sfery życiowej jakiegokolwiek innej osoby, ani sfery tej nie narusza. Mając przed oczyma przytoczone wyżej określenia pracy — nie trudnoby ustalić warunki konstrukcyjne pracy izolowanej. Ponieważ jednak praca ludzka posiada stosunkowo rzadko — czysto przyrodniczą — strukturę, rzecz wymaga kilku słów wyjaśnienia.

Praca ludzka jest działaniem sił człowieka na opór w przypadkach i kierunkach, wskazanych przez potrzeby życiowe ludzi. Ze względu na to funkcyjne związanie z potrzebami życiowymi ludzi, jest zjawiskiem gospodarczym¹⁴).

Dopóki człowiek żyje, musi zaspakajać swe potrzeby życiowe. Niemożność zaspakajania istotnych potrzeb, życiowych sprowadza śmierć — mniej lub więcej rychłą. Aby zaspakajać potrzeby, człowiek musi posiadać odpowiednie środki (dobra). Ponieważ nie są one przywiązane doń przez naturę, musi je zdobywać w świecie zewnętrznym; a ponieważ w miarę rozwoju kulturalnego potrzeby ilościowo i jakościowo rosną, musi też środki te — odpowiednio uszlachetniać. Zdobywanie środków zaspakajania potrzeb — może odbywać się w różny sposób i w różnych ilościowo relacjach do potrzeb odczuwanych w danych lokalnie i temporalnie warunkach. Ten, kto je zdobył w ilości, przekraczającej bieżące zapotrzebowanie, nie potrzebuje zdobywać ich tak długo, dopóki zapasu dóbr posiadanych nie wyczerpie. Natomiast ten, kto nie posiada ich w nadmiarze, musi zdobywać je ciągle, tak, jak ciągłym jest proces odczuwania potrzeb. Ponieważ zdobywanie przez człowieka w świe-

¹³) Praca przejawia się w stosunku grupowym nie tylko wówczas, gdy przedstawia go bezpośrednio (n. p. gdy osoba A pracuje dla osoby B), lecz także i wówczas, gdy narusza istniejący stosunek grupowy; n. p. gdy A, zobowiązany wobec B do pracowania tylko dla niego, a więc co zatem idzie do niepracowania (wogóle lub w oznaczonym czasie) dla siebie lub innych, pracuje — wbrew temu zakazowi — dla siebie lub kogo innego w czasie, objętym dyspozycją B.

¹⁴) Max Weber, *Grundriss der Sozialökonomik*. III. *Wirtschaft und Gesellschaft* 1922. str. 31 i n., 62 i n. Rudolf Stammer, *Lehrbuch d. Rechtsphilosophie*, 1923, str. 105.

cie zewnętrznym środków zaspakajania potrzeb jest pokonywaniem oporu, jaki świat ten stawia człowiekowi, człowiek nie posiadający dóbr potrzebnych, jeśli chce żyć, musi pracować. Z tego znowu wynika, że kardynalnym warunkiem egzystencji ludzkiej — jest wolność pracy. Wolność ta posiada inne znaczenie — dla posiadającego, inne dla nieposiadającego. Pierwszy — może niepracować, drugi — nie. Dla drugiego — brak wolności pracy oznaczałby niemożność zaspakajania potrzeb, a co zatem idzie powolną śmierć. Ponieważ zaś niemożność zaspakajania potrzeb — wobec grozy śmierci — pobudzać musiałaby dotkniętych nią do walki czynnej o byt (*bellum omnium contra omnes*), prawo, którego celem jest oparcie współżycia ludu na spokoju społecznym, nie może zabronić pracy tym, którzy inaczej nie mogliby żyć.

Ponieważ jednak nie może być mowy o pracy tam, gdzie albo niema siły, wystarczającej do pokonania danego (w czasie i przestrzeni) oporu albo nie ma wcale oporu, jest oczywiste, że wolność pracy — jako warunek istotny egzystencji człowieka, należącego do warstwy nieposiadającej, — konieczna jest — tylko zdolnym i chętnym do pracy, nie zaś — niezdolnym i niechętnym; tylko w warunkach otwartej sposobności pracy, nie zaś przeciwnie. Człowiek niezdolny, niemający chęci do pracy, podobnie, jak i niemający wogóle sposobności pracy — wolności pracy nie potrzebuje. Dlatego — prawo nie może wolności pracy uważać za jedyną podstawę egzystencji warstw nieposiadających.

Praca ludzka przekształca przedmiot pracy, wyznaczając mu nowe formy, nowe relacje i właściwości, których poprzednio nie posiadał. Wyznaczanie ich odbywa się w ramach niezmiennych praw natury — mocą aktów świadomego stanowienia przedmiotów, które wykonują pracę. Ze względu na te nowe formy, relacje i właściwości — przedmiot pracy staje się jej *w y t w o r e m*.

Wytwory pracy ludzkiej służą niewątpliwie człowiekowi; inaczej bowiem — człowiek nie podejmowałby pracy dla ich uzyskania. Nie zawsze jednak służą mu bezpośrednio. Im wyższy jest stan kultury, tem — *p o ś r e d n i e j s z e* jest znaczenie wytworów pracy; służą one bowiem bezpośrednio konsumpcji nie tego, kto nad ich uzyskaniem pracuje, lecz innych osób i czynników, a wytwórcy zapewniają tylko *z a p ł a t ę* (zarobek).

Osoba pracująca, t. j. człowiek, którego siła pokonuje opór *m a t e r j i* (przedmiot pracy) na danej drodze, rzadko pracuje nad przedmiotem bezpośrednio; zwyczajnie — (czyni to zwłaszcza człowiek kulturalny —) pokonuje napotykaną opór nie wyłącznie tylko siłą osobistą — n. p. własnych rąk, — lecz *p o ś r e d n i o*, za pomocą sił osób trzecich (*pracobiorcy*) i odpowiednich na-

rzędzi pracy (instrumenty, mechanizmy, maszyny) tak, że praca jego polega bezpośrednio na pokonywaniu oporu, jaki stawiają stosowane siły ludzkie i narzędzia, a pokonywanie oporu właściwego przedmiotu pracy jest tylko ostatecznym celem jego pracy przy pracobiorcach i narzędziach.

Ze względu na to — praca ludzka — jest procesem — technicznie i organizacyjnie — coraz bardziej skomplikowanym. Będąc procesem technicznie skomplikowanym, praca ludzka przedstawia duży moment niepewności — nie tylko dla pracującego lecz i dla osób zewnątrz pracy stojących. Dążąc do przemiany przedmiotu pracy na wytwór pracy, człowiek stara się na podstawie znajomości niezmiennych praw natury neutralizować ujemne działanie jednych praw — dodatniem działaniem innych. W konsekwencji praca ludzka organizuje procesy, polegające na oddziaływaniu na siebie różnych sił przyrody i dowolnem wywoływaniu skutków, koniecznych przyrodniczo. Skutki te wyzwalać się — mogą jednak niejednokrotnie sięgać znacznie dalej, niż sięga znajomość praw natury w danych — miejscowo i czasowo — warunkach, i oparta na niej sfera życiowa podmiotu pracującego.

Mając momenty te (konieczność, wytwórczość wzgl. zarobkowość, techniczność wzgl. zespołowość, niepewność pracy) na uwadze, można określić dokładniej warunki istotne pracy izolowanej. Praca jednostki żyjącej grupowo, jest wtedy izolowana, jeśli siła pracy, miejsce pracy (droga, na której siła pokonywuje opór), przedmiot, czas, narzędzia pracy, proces pracy (metoda i jej następstwa), cel pracy i wytwór pracy zależą wyłącznie od podmiotu pracującego, t. j. — ani nie należą do sfery życiowej innych osób, ani sfery tej nie naruszają¹⁵⁾. Brak chociażby jednego z tych warunków czyni z pracy ludzkiej — zjawisko grupowe, wyznaczalne od-

¹⁵⁾ Możliwość izolacji pracy — w powyższym znaczeniu — zmniejsza się w miarę uspołeczniania życia jednostki. Zależy też od sposobu pojmowania stosunku jednostki do zorganizowanych jedności społecznych, w których żyje. Pojmując stosunek ten indywidualistycznie — zakłada się *a priori*, że jednostka posiada własną sferę życiową, niezależną od innych jednostek i wolną od wpływów zbiorowości, którą w zasadzie sama wytwarza. Tem samem stwarza się grunt, na którym może być dokonana izolacja pracy. Pojmując stosunek ten uniwersalistycznie — wyklucza się *a priori* możliwość izolacji pracy jednostki, żyjącej w grupie społecznej.

Abstrahując od doktryn, oraz stając na gruncie analizy współczesnych stosunków społeczno-gospodarczych, należy stwierdzić, iż możliwości izolacji pracy człowieka społecznego mają znaczenie tylko teoretyczne i w rzeczywistości — w ramach gospodarki, opartej na społecznym podziale funkcji gospodarczych — nie istnieją.

powiednio przez prawo przedmiotowe; praca ludzka jest wówczas — pracą społeczną (społecznie zależną, zależną w szerszym znaczeniu);.

Założenie, że warunki pracy ludzkiej — przy jej izolacji — nie mogą ani należeć do sfery życiowej osób trzecich, ani sfery tej naruszać, nie przesądza w niczem kwestji, na czym ten ich stosunek do sfery życiowej osób trzecich polega, w szczególności — czy „należenie” ma oznaczać węzeł prawny, czy jakkolwiekbydź inny; czy „naruszenie” ma oznaczać przekroczenie obowiązujących przepisów prawnych, czy też wogóle działalność, ograniczającą lub wykluczającą obiektywnie działalność trzeciej osoby. Kwestja ta musi narazie pozostać otwartą. Nie ulega jednak wątpliwości, że gdzie warunki pracy ludzkiej nie zależą wyłącznie — t. zn. z wyłączeniem również i porządku prawnego — od podmiotu pracującego, tam podmiot ten jest pod względem możności pracy istotnie ograniczony i w swej egzystencji z dochodu z pracy od tych osób zależny, które owemi warunkami dysponują. Chcąc pracować musi wchodzić w odpowiednie (— prawne, czy faktyczne jest bez znaczenia—) stosunki z osobami, które warunkami pracy dysponują. Jeśli n. p. A pragnie wykonać pracę w czasie, którym co do jego osoby dysponuje B, w miejscu, które należy do C, za pomocą narzędzi, które należą do D, około przedmiotu, należącego do E, w sposób, powodujący zniszczenie przedmiotu, należącego do F, — musi wpiwer uzyskać — zwolnienie od B, pozwolenie od C, narzędzia od D, przedmiot od E, i zgodę F na zniszczenie jego przedmiotu. Jeśli dyspozycje osób B — F są chronione prawnie, A musi wobec każdego z nich złożyć odpowiednie oświadczenie i uzyskać ich zgodę. A mógłby wprowadzić podjąć się tej pracy bez zgody B — F, wówczas jednak naruszyłby ich prawa i — w miarę okoliczności — naraziłby się na konsekwencje popełnionych naruszeń, cywilnej i karnej natury. Gdyby dyspozycje B—F były pozbawione ochrony prawnej, t. zn. gdyby miały faktyczną tylko naturę, A—nie uzyskawszy zgody B, C, E, F, — mógłby przystąpić do danej pracy tylko po faktycznem pokonaniu swych oponentów w walce. Ponieważ walka czynna członków grupy rozsądza współzycie grupowe i dlatego — z reguły — jest przez prawo zabroniona, można analizę zależności pracy zamknąć w ramach prawnej reglamentacji posiadania warunków pracy. Reglamentacja ta opiera się na powszechnych przepisach prawa, które chronią stan posiadania jednostki i uzależniają zmianę tego stanu na rzecz drugiego od jej zgody. Ze względu na te przepisy — społeczna zależność pracy jest społecześnie koniecznym refleksem porządku prawnego i dzieli jego losy. Dlatego też — jest ona motorem sprawczym ogółu dążności, określanych mianem ruchu społecznego (w najszerszym

znaczeniu) do przebudowy porządku prawnego w kierunku uniezależnienia — możliwości utrzymania egzystencji od możliwości wykonywania pracy (prawo do opieki społecznej)¹⁶⁾ oraz — możliwości pracy od przypadkowego stanu posiadania wszelkich jej warunków (prawo do pracy)¹⁷⁾.

III. W świetle powyższych wywodów — z reguły — wszelka gospodarcza praca ludzka jest społecznie zależna, gdyż brak jest jej istotnych warunków pracy izolowanej. Jeżeli — mimo to — przeciwstawia się pracę zależną pracy niezależnej, używa się pojęć tych w znaczeniu względnym, traktując atrybuty zależności i niezależności jako wynikające z danego porządku prawnego. Dzięki temu — zależność (socjologiczna) może być konstruowana w jednym zakresie — jako zależność prawna, a w drugim — jako niezależność prawna w danym przypadku.

Zależność społeczna pracy w ramach danego powszechnego porządku prawnego od rozdziału dóbr, warunkujących możliwość pracy gospodarczej, narzuca każdemu, kto, nie posiadając tych dóbr, pragnie pracować, konieczność — albo uzyskania prawa dysponowania dobrami, warunkującymi pracę — od osób, posiadających je (w nadmiarze), — albo oddania swej siły do pracy do dyspozycji

¹⁶⁾ Prawo to przyznaje obywatelom polskim art. 8 u. z d. 16. 8. 1923 r. o opiece społecznej (D. U. 726). Przez opiekę społeczną rozumie ona (art. 1) „zaspakajanie ze środków publicznych niezbędnych potrzeb życiowych tych osób, które trwale lub chwilowo własnymi środkami materialnymi lub własną pracą uczynić tego nie mogą, jak również zapobieganie wytwarzaniu się stanu, powyżej określonego”. Według art. 2 tej u. opieka społeczna obejmuje między innymi — „opiekę nad starcami, inwalidami, kalekami, nieuleczalnie chorymi, upośledzonymi umysłowo i wogóle nad niezdolnymi do pracy”. Poza tem p. n. V.

¹⁷⁾ Prawa do pracy w tem (społeczno-politycznym) znaczeniu nie należy utożsamiać ani z wolnością pracy, ani z zawartą w niej możliwością pracowania (sub conditione uzyskania i posiadania sposobności pracy), ani z prawnem roszczeniem pracownika do pracodawcy o dopuszczenie go do wykonywania pracy w granicach umowy o pracę. Co do wieloznaczności terminu prawo do pracy — p. Wehrle, *Recht auf Arbeit* w *Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft* II Tom. 3650 i n. oraz Małachowski *Recht auf Arbeit und Arbeitspflicht* 1922. Społeczno-polityczne prawo do pracy — występuje w współczesnym prawie pracy pod postaciami prawa jednostki zdolnej i chętniej do pracy a) do usług publicznego pośrednictwa pracy, oraz b) do świadczeń — zaopatrzenia dla bezrobotnych — na zasadach, określonych w przepisach o ubezpieczeniu społecznym na wypadek bezrobocia wzgl. o zaopatrzeniu bezrobotnych.

tym, którzy posiadając dobra, warunkujące pracę, nie chcą oddać ich do dyspozycji poszukującym pracy, lecz pragną je sami zużytkować gospodarczo. W pierwszym przypadku poszukujący pracy musi — przed podjęciem pracy — zapewnić sobie prawo dysponowania wszelkimi warunkami zamierzonej pracy i w tym celu stworzyć odpowiednią organizację pracy. Aby móc ją stworzyć — musi mieć warunki poświęcenia odpowiedniego czasu na czynności organizacyjne, musi mieć możliwość przetrwania go. Kto tej możliwości nie ma, ten musi poprzestać na drugiej ewentualności — oddania swej siły do pracy temu, kto — posiadając warunki wytworzenia organizacji pracy, wzgl. gotową własną organizację pracy — potrzebuje sił do pracy.

Alternatywa powyższa jest punktem wyjścia dla przeciwstawienia pojęcia pracy, prawnie zależnej (b) w znaczeniu właściwym dla prawa pracy — pojęciu pracy prawnie niezależnej (a).

ad a) Praca jest niezależną, jeśli w ramach danego porządku prawnego podmiot pracujący jest zarazem podmiotem organizacji pracy, t. j. podmiotem, od którego zależą prawnie jej elementy i więź. Zwyczajnie dla uznania pracy za niezależną wystarcza, gdy od podmiotu pracującego zależą obok siły — metoda (sposób) i czas pracy. Ponieważ niezależność nie może wychodzić poza ramy danego porządku prawnego, ograniczenia prawne, dotyczące siły — (zakazy zatrudniania dzieci, młodocianych, kobiet, przepisy o higienie), — metod pracy (zakazy prac niebezpiecznych), — czasu pracy, — nie czynią z pracy, ograniczeniom tym podległej, pracy zależnej. Z reguły praca niezależna odbywa się w takich warunkach, że od podmiotu pracującego zależą — w ramach danego porządku prawnego — również i przedmiot, miejsce, narzędzia, cel i wytwór pracy. Wówczas jest pracą prawnie niezależną w każdym kierunku; jako taka nosi nazwę - z a k ł a d o w e j, lub p r z e d s i ę b i o r c z e j. Warunkiem społecznym pracy niezależnej jest możliwość niepracowania bez zagrożenia własnej egzystencji.

Ponieważ prawna niezależność pracy nie znosi jej zależności społecznej, wyraża się prawnie w wolności gospodarczej, w wolności organizowania pracy przy pomocy cudzych dóbr na własną odpowiedzialność przed innymi, na własny rachunek pracownika-przedsiębiorcy.

ad b) Praca jest zależną w znaczeniu prawnym, gdy w ramach danego porządku prawnego podmiot pracujący nie jest podmiotem organizacji, gdy — jako siła do pracy zależy od osoby, która

daje mu możność pracy (pracodawca). Z reguły — obok siły obcej, — zależą od pracodawcy — przedmiot, miejsce, narzędzia, czas, metoda, cel i wytwór pracy. Warunkiem społecznym pracy zależnej w znaczeniu ścisłym jest — niemożność utrzymania egzystencji bez pracy i konieczność korzystania z opieki społecznej w razie niemożności pracy.

W miarę tego — ile i jakich warunków pracy zależy od pracodawcy — różniczkuje się zakres pojęcia pracy zależnej w znaczeniu ścisłym.

Gdy tylko siła, cel i wytwór pracy zależą od pracodawcy, praca jest chałupniczą, o typie przemysłu chałupniczego, a ten, kto ją świadczy, nazywa się przemysłowcem chałupniczym. Gdy obok tych — zależy od pracodawcy również i przedmiot pracy, praca jest chałupniczą w znaczeniu ścisłym, a ten kto ją świadczy, zowie się chałupnikiem w znaczeniu ścisłym. Gdy obok poprzednich momentów zależą od pracodawcy miejsce, narzędzia, czas i metoda pracy, — praca jest pracą zależną w znaczeniu ścisłym, a ten kto ją świadczy jest pracownikiem zależnym w znaczeniu ścisłym. Jeśli celem pracy jest nauczanie wykonywującego ją sposobów pracy, — praca nazywa się nauką pracy, a ten kto ją świadczy, uczniem¹⁸⁾. Jeśli celem pracy jest wyuczenie się sposobów pracy — praca nazywa się praktyką, wolontarjatem, a ten, kto ją świadczy, praktykantem, wolontarjuszem¹⁹⁾, ²⁰⁾.

Zależność siły do pracy od pracodawcy oznacza w istocie zależność podmiotu, którego siła jest atrybutem. Zależność ta nie

¹⁸⁾ Istotnem dla stosunku pracy zależnej jako nauki pracy — jest obowiązek pracodawcy wyuczenia pracownika sposobów pracy w danej dziedzinie, wzgl. gałęzi pracy. Ze względu na ten obowiązek pracodawca nazywa się pryncypalem, a pracownik — uczniem.

¹⁹⁾ Gdy chodzi o praktykę, wzgl. wolontarjat — pracodawca nie ma obowiązku wyuczenia pracy praktykanta, wzgl. wolontarjusza; obowiązek jego wyczerpuje się bowiem w dopuszczeniu praktykantów (wolontarjuszy, elewów) do pracy, jako sposobności przyswajania sobie sposobów i metod pracy.

²⁰⁾ Wolontarjat jest szczególną, mianem tem określoną, odmianą praktyki; jest to praktyka w handlu — na obszarze obowiązywania niemieckiego kodeksu handlowego. Według § 82 a tego kodeksu — wolontarjuszami są osoby, które nie będąc przyjęte jako uczniowie handlowi, trudnią się bezpłatnie usługami kupieckimi w celu kształcenia się (wolontarjusze, ochotnicy). Zob. kodeks handlowy obowiązujący na ziemiach zachodnich Rp. Polskiej — Krajowy Instytut Wydawniczy, Poznań — 1924 (str. 29).

obejmuje jednak całą osobowość tego podmiotu; jest ograniczoną do danego typu pracy zależnej. Poza temi granicami — podmiot pracujący jest od pracodawcy niezależny.

Dlatego nie jest pracą zależną — prawno-publiczna służba urzędnicza i wojskowa; ani praca więźniów — w więzieniach; ani praca osób, umieszczonych w zakładach publicznych (wychowawczych, poprawczych, pracy etc.). Zależność urzędników, wojskowych, więźniów, wychowanków, korygendów etc. obejmuje bowiem nie tylko ich funkcje w charakterze siły do pracy, lecz także i pozatem.

IV. Mówiąc o pracy zależnej — w znaczeniu prawnym — należy odróżniać cztery aspekty:

- a) społeczno-gospodarczy,
- b) kolektywny,
- c) energetyczno-techniczny,
- d) prawno-prakseologiczny.

ad a) Praca zależna jest pracą gospodarczą, *z a r o b k o w ą*, t.j. pokonywaniem oporu warunków przyrodniczych i społecznych w danej historycznie organizacji prawnej — dla zarobku, choćby przyszłego, przez człowieka, skazanego na egzystencję z dochodu z swej pracy, do pracy zdolnego i chętnego; niema pracy zależnej, gdzie niema zarobku lub nadziei uzyskania zarobku w przyszłości. Ze względu na tę nadzieję — nauka pracy, praktyka, wolontariat — są uważane za postacie pracy zarobkowej. Aspekt społeczno-gospodarczy pracy zależnej — wyjaśnia motor sprawczy pracy tej z punktu widzenia pracownika.

ad b) Praca zależna jest *z e s p o ł e m* pracowników zależnych (osób, pracujących zależnie, — wzgl. — o ile nie pracują — na egzystencję z dochodu z pracy zależnej skazanych) i ich rodzin. Z uwagi na to, że pracownik zależny jest skazany na egzystencję z dochodu z pracy zależnej, a praca ta jest zadaniem ciągłym (powołaniem zawodowym) jego życia, można przez pracę zależną w tem znaczeniu rozumieć ogół zawodów pracowniczych.

ad c) Praca zależna jest pracą, t. j. pokonywaniem przez pracobiorcę w czasie oporu materji²¹⁾ w ramach organizacji pracy, stworzonej przez pracodawcę i moment ten znajduje swój wyraz w zagadnieniu *z a k ł a d u* *p r a c y*.

²¹⁾ Stąd — tendencja konstruowania aktu, wytwarzającego stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą — jako aktu włączenia do organizacji (*acte d'adhesion, contrat d'adhesion*).

ad d) Praca zależna jest działaniem w cudzej sferze prawnej — z reguły na podstawie umowy o pracę²²⁾ lub umowy o naukę pracy^{22a)}, a wyjątkowo na podstawie aktów władczych, zastępujących brak zgody pracodawcy²³⁾ — w zależności osobistej od pracodawcy w zakresie momentów istotnych dla danego jej (pracy) typu.

Każdy z tych aspektów posiada właściwą sobie doniosłość dla konstrukcji i systematyki prawa pracy, o czem niżej (VI).

V. Praca zależna jest sytuacją przymusową życiowo, nie — wszystkich ludzi wogóle, lecz tylko tych, którzy — abstrahując od zdolności do pracy — należą do t. zw. warstw nieposiadających. Ogólna sytuacja życiowa, w jakiej warstwy te stale się znajdują, sprawia bowiem, że — *concessis concedendis* — tylko praca zależna może być legalnem źródłem dochodu, koniecznego dla utrzymania egzystencji ich członków, co znaczy, — że członkowie ich są skazani na egzystencję z dochodu z pracy zależnej²⁴⁾. Tem samem

²²⁾ Umowie o pracę przeciwstawiają cywiliści — umowę o dzieło. Umowa o dzieło nie czyni z pracy, świadczonej w jej wykonaniu — pracy zależnej w znaczeniu ścisłem. Przeciwstawienie umowy o dzieło umowie o pracę — posiada głównie historyczne znaczenie (ze względu na ich romanistyczne początki) i w rozwoju społecznego prawa pracy niewątpliwie zatracą swą pierwotną, konstrukcyjną doniosłość. Co do przepisów prawnych, dotyczących umowy o pracę w Rzeczypospolitej Polskiej — p. n. nota 45.

^{22a)} p. n. nota 46).

²³⁾ N. p. w przypadkach, uzasadniających obowiązek przyjęcia do pracy pracownika po myśli rp. M. Pr. op. z d. 15. 7. 1924 r. o przyjmowaniu i wydaleniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej (D. U. 643) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rp. R. M. z d. 10. 1924 r. (D. U. 366) oraz rp. M. Pr. op. z d. 30. 1. 1926 r. (D. U. 312) lub pomyśli u. z d. 18. 3. 1921 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i ich rodzin etc. (D. U. 195) w związku z rp. M. Prop. z d. 15. 11. 1921 r. o obowiązku zatrudniania ciężko poszkodowanych inwalidów (D. U. 199) ze zmianami, wynikającymi z rp. M. Pr. op. z d. 10. 11. 1921 i 19. 12. 1922 (D. U. 620).

²⁴⁾ Przymus wewnętrzny pracowania zależnie — nie wyklucza wolności pracy w znaczeniu prawnem; ogranicza jednak praktyczne jej zastosowanie.

Według przepisów prawa polskiego n. p. z — zawartej w wolności pracy — możliwości niepracowania wolno zdolnemu do pracy i skazanemu na egzystencję z jej dochodu — korzystać tylko pod warunkiem, że z sytuacją niepracowania nie łączy się:

- 1) ani zawodowe wypraszenie sobie jałmużny;
- 2) ani dokonywanie stale zmian miejsca pobytu bez środków do życia;
- 3) ani korzystanie z zaopatrzenia publicznego z tytułu opieki społecznej lub zabezpieczenie na wypadek bezrobocia. Inaczej bowiem miejsce wolności pracy zajmuje obowiązek, a nawet i przymus (zewnętrzny) pracy.

możnaby podstawić pod wypowiedzenie „praca zależna, jako życiowa sytuacja przymusowa”, inne — „praca zależna, konieczna ze względu na przynależność do warstw nieposiadających”. Odnosząc podstawienie to do określenia prawa pracy w znaczeniu przedmiotowym, dochodzi się do wniosku, iż przedmiotowe prawo pracy, uwzględniając pracę zależną jako sytuację przymusową, — uwzględnia zarazem jej moment sprawczy, t. j. ogólną sytuację przynależności do warstw nieposiadających. Tem samym — praca zależna, jako przymusowa sytuacja życiowa, — wyznacza przedmiotowemu prawu pracy miejsce w systemie prawa.

A. Jeśli ogół norm prawnych, które ze względu na ogólną sytuację życiową warstw nieposiadających przypisują różnym podmiotom prawnym określone uprawnienia i obowiązki prawne, wyodrębni się w jedność układu prawnego — zwanego prawem socjalnem, prawo pracy musi stanowić część prawa socjalnego. Jako taka — przeciwstawia się w niem z jednej strony — prawo opieki społecznej a z drugiej — co raz wybitniej — prawo służbowemu (urzędniczemu etc.)²⁵⁾.

B. Praca zależna nie jest bezwzględnie jedynym rozwiązaniem zagadnienia egzystencji osób, przynależnych do warstw nieposiadających. Ponieważ warunkiem pojęciowym pracy z jednej strony jest siła, a z drugiej — opór, jest oczywiste, że praca zależna, jako rozwiązanie sytuacji życiowej warstw nieposiadających, zawodzi, gdy chodzi o takich członków tych warstw, którzy albo wogóle są niezdolni do pracy, albo mimo zdolności nie chcą lub nie mogą prawnie (w sposób prawny, na mocy właściwego tytułu prawnego) znaleźć sposobności pracy²⁶⁾. W tych przypadkach — zagadnienie to wymaga innego rozwiązania; jest niem

²⁵⁾ p. w. III. Zagadnienie granic pojęciowych i systematologicznych, jakie dzielą pracę zależną od służby publicznej — stanowi temat dla siebie i w dalszych wywodach uwzględniane nie będzie. Prawo urzędnicze mieści się w prawie socjalnem oczywiście tylko o tyle, o ile urzędnicy socjalnie należą do warstw nieposiadających, — co przeważnie bywa zjawiskiem normalnem.

²⁶⁾ Z tego wynika, że świadczenie pracy zależnej uwarunkowane jest — poza osobowością fizyczną pracownika — oraz wolnością pracy —

- a) zdolnością do pracy,
- b) chęcią do pracy,
- c) sposobnością pracy,
- d) tytułem prawnym pracy.

t. zw. publiczna opieka społeczna²⁷⁾), wyznaczana prawnie przez t. zw. prawo opieki społecznej.

Prawo to zapewnia niezbędne środki egzystencji ubogim, niezdolnym do pracy lub pozbawionym sposobności pracy.

Nie znaczy to jednak, aby prawo pracy wykluczone być miało od uwzględniania w pewnym zakresie momentów niezdolności do pracy. Ponieważ niezdolność jednostki do pracy może być albo przyrodzoną, albo spowodowana przez pracę (istotę pracy lub warunki, w jakich się praca odbywa), albo wreszcie przez inne wydarzenia życiowe²⁸⁾, jasną jest rzeczą, że przedmiotowe prawo pracy musi uwzględniać niezdolność do pracy, gdy pozostaje ona w związku przyczynowym lub temporalnym z wykonywaniem pracy zależnej, nie zaś — pozatem.

²⁷⁾ Na tem stanowisku stoi też polska u. z d. 16. 8. 1923 r. o opiece społecznej (D. U. 726) definiując pojęcie opieki tej, jak następuje:

„Opieką społeczną w rozumieniu niniejszej ustawy jest zaspakajanie ze środków publicznych niezbędnych potrzeb życiowych tych osób, które trwale lub chwilowo własnymi środkami materialnymi lub własną pracą uczynić tego nie mogą, jak również zapobieganie wytwarzaniu się stanu powyżej określonego" (art. 1). „Opieka społeczna w zakresie powyższym (art. 1) obejmuje w szczególności:

- a) opiekę nad niemowlętami, dziećmi i młodzieżą, zwłaszcza nad sierotami, półsierotami, dziećmi zaniedbanymi, opuszczonymi, przestępcami oraz zagrożonymi przez wpływy złego otoczenia;
- b) ochronę macierzyństwa;
- c) opiekę nad starcami, inwalidami, kalekami, nieuleczalnie chorymi, upośledzonymi umysłowo i wogóle nad niezdolnymi do pracy;
- d) opiekę nad bezdomnymi ofiarami wojny i szczególnie ciężko poszkodowanymi;
- e) opiekę nad więźniami po odbyciu kary;
- f) walkę z żebractwem, włóczęgostwem, alkoholizmem i nierządem;
- g) pomoc instytucjom opiekuńczym prywatnym i współdziałanie z niemi" (art. 2).

²⁸⁾ Trzymając się werbalistycznie powyższej zasady podziału, trzeba by przyjąć, że niezdolność do pracy, spowodowana starością lub inną chorobą, jak zawodową, nie wchodzi w sferę sytuacji, normowanych przez prawo pracy. W istocie jest jednak inaczej. Oba przypadki niezdolności do pracy — uwzględnia prawo pracy w osobnym dziale — norm o ubezpieczeniach społecznych; dochód z pracy zależnej winien bowiem zabezpieczyć egzystencję pracownika nie tylko w okresie jego zdolności do pracy, lecz także w okresie — czasowych niezdolności (z powodu choroby) lub trwałych (z powodu wieku).

O ile w tych granicach uwzględnia ją, zacieśnia zakres norm prawa opieki społecznej do przypadków niezdolności do pracy, przyrodzonej lub spowodowanej przez inne, poza procesem pracy i okresem jej stosunku leżące, wydarzenia życiowe.

C. Obok zdolności do pracy i sposobności pracy zaliczyć należy do warunków, konstytuujących pojęcie pracy zależnej, — zwłaszcza ze względu na t. zw. wolność pracy²⁹⁾ — również i chęć do pracy. Praca zależna rozwiązuje sytuację przynależnego do warstw nieposiadających nie już wówczas, gdy posiada on zdolność do pracy i sposobność pracy, lecz dopiero wówczas, — gdy obok nich posiada nadto jeszcze chęć do pracy. Dlatego prawo pracy zajmuje się zdolnymi i chętnymi do pracy, nie zaś niechętnymi. Niechętny pracy — unika jej i zamiast pracy oddaje się albo żebractwu³⁰⁾, albo włóczęgostwu³¹⁾, albo — wprost — działalności występnej³²⁾. Niechęć do pracy nie jest jednak czemś równorzędnem z niezdolnością do pracy i — zupełnie — poza jej obrębem leżącym. Oddziaływując na ustrój psychiczny człowieka, niechęć do pracy czyni go psychicznie niezdolnym do pracy. Ponieważ zaś praca ludzka jest procesem psychofizycznym i bez odpowiedniej dyspozycji psychicznej wykonywaną być nie może, nie popełni się błędu, jeśli niechęć do pracy *prima facie* podda się losom prawnym niezdolności do pracy. Z drugiej strony nie można zaprzeczyć, iż niechęć do pracy nie może w każdym kierunku uzasadniać tych samych następstw prawnych, co — niezdolność do pracy. Obowiązkowi pracy można przymusowo poddać — niechętnego do pracy, jeśli tylko jest zdolny do pracy i ma sposobność pracy, nie zaś — niezdolnego³³⁾

²⁹⁾ p. w. II oraz nota 17.

³⁰⁾ Prawo polskie uważa za żebraka — osobę, która zawodowo zajmuje się wypraszaniami dla siebie w jakikolwiek sposób jałmużny (art. 2 rp. Pr. z d. 14. 10. 1927 r. o zwalczaniu żebractwa i włóczęgostwa (DU. 823).

³¹⁾ Prawo polskie uważa za włóczęgę — osobę, która bez pracy i środków do życia zmienia stale miejsce swego pobytu nie w celu znalezienia sobie pracy (art. 3. rp. Pr., przytoczonego w nocie 30).

³²⁾ Działalność występna, podobnie jak żebractwo i włóczęgostwo, przedstawiają — z energetycznego punktu widzenia niewątpliwie pracę (pokonywanie oporu); nie jest to jednak ani praca, świadczona prawnie w cudzej sferze prawnej, ani praca zależna od pracodawcy (p. w. IV).

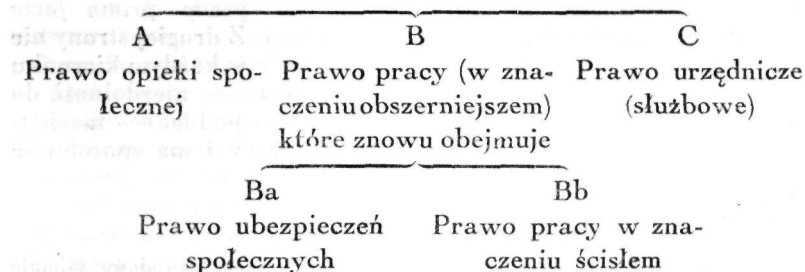
³³⁾ Na tem stanowisku stoi rp. Pr. z d. 14. 10. 1927 o zwalczaniu żebractwa i włóczęgostwa (D. U. 823). W szczególności zob. art. 4., 7., 8., 9., 10., 12. etc.

D. Brak sposobności pracy (bezrobocie w znaczeniu podmiotowym) posiada istotne znaczenie dla przedmiotowego prawa pracy, jeśli przy zdolności do pracy łączy się z formalną chęcią pracy. Chęć pracy jest formalnie daną, jeśli bezrobocie trafia pracownika czynnego, (t. j. pozostającego w stosunku pracy), z niezawinionej dyspozycji pracodawcy, lub jeśli bezrobociu towarzyszy poszukiwanie pracy. Sytuację tę uwzględnia prawo pracy w instytucjach: pośrednictwa pracy³⁴), kontroli nad zwalnianiem pracowników i zamknięciem zakładów pracy³⁵), organizacji robót doraźnych³⁶) oraz zabezpieczenia na wypadek bezrobocia, opartego na zasadach albo techniki asekuracyjnej albo techniki administracyjnej i zwyczajnie traktowanego — łącznie z ubezpieczeniami społecznymi³⁷). Poza granicami tych instytucyj — brak sposobności pracy jest domeną prawa opieki społecznej.

E. Uwagi powyższe pozwalają na graficzne przedstawienie pozycji, jaką prawo pracy zajmuje w systemie prawa. W ich świetle:

I. (Prawo przedmiotowe)

Prawo socjalne obejmuje



³⁴) — p. n. VII. A.

³⁵) W polskim prawie pracy — p. rp. M. Pr. i Op. Sp. z d. 14. 7. 1924 r. o nadaniu nowego brzmienia rp. z dn. 14. 7. 1920 r. o przyjmowaniu i wydawaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej (DU. 643) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rp. R. M. z d. 15. 10. 1924. (DU. 866) oraz rp. M. Pr. op. z d. 30. 4. 1926 (DU. 312) niemniej rp. M. Pr. i op. z 14. 7. 1924 o nadaniu nowego brzmienia rp. z d. 3. 2. 10. 11. 1920 r. o środkach przeciwko zwijaniu i unieruchomianiu zakładów pracy (DU. 642).

³⁶) W Polsce — jako instytucja prawna — w zasadzie niewykształcone.

³⁷) p. D. Heimo Hehminen, Sozialversicherung w Versicherungslexikon M a n e s a, wyd. II. (1924) str. 1154.

II. (Odpowiadające powyższemu układowi prawnemu — sytuacji życiowej)

Przynależność do warstw nieposiadających.

A	B	C
Nieprzynależność do warstw pracujących	Przynależność do warstw pracujących	Stanowisko urzędnicze
Niezdolność do pracy	Ba	Bb
bez związku przyczynowego lub temporalnego z wykonywaniem pracy, wzgl. niechęć do pracy	Niezdolność do pracy w związku przyczynowym lub temporalnym z wykonywaniem pracy, lub brak sposobności do pracy, mimo zdolności i chęci do pracy	Zdolność i chęć do pracy oraz świadczenie pracy zależnej

VI. Praca zależna, jako przymusowa sytuacja życiowa, wyodrębniając uwzględniając ją normy prawne w szczególności układ prawny, nietylko wyznacza przedmiotowemu prawu pracy miejsce w ogólnym systemie prawa, lecz także — w miarę tego, jaki węzeł łączy ją z jej podmiotami oraz w jakim występuje znaczeniu³⁸⁾ — wyznacza normom, w skład układu wchodzącym, konieczne związki i kolejności, zespalać je w jedną usystematyzowaną całość. Węzłami systematyzującymi normy przedmiotowego prawa pracy są obok wymienionych już wyżej (IV) aspektów zależności pracy (A-D):

- a) poszukiwanie pracy zależnej przez osoby, zdolne do pracy, ale pozbawione sposobności pracy (E);
- b) akt prawny, wytwarzający stosunek pracy zależnej (F);
- c) świadczenie pracy zależnej (G);
- d) niemożność świadczenia pracy z powodu czasowej lub trwałej utraty zdolności do pracy (H);
- e) niemożność wytworzenia stosunku pracy zależnej z powodu braku sposobności pracy lub utraty zdolności do pracy (H);
- f) niemożność bezpośredniego zabezpieczenia pracą zależną przyszłej egzystencji członków rodziny — w razie śmierci żywiciela — pracownika (H).

³⁸⁾ Ze względu na aspekty konstrukcyjne pracy, o których mowa w ust. IV.

A. W aspekcie społeczno-gospodarczym — praca zależna jest sytuacją w wysokim stopniu pożądaną i cenioną przez człowieka wolnego, zdolnego i chętnego do pracy. Jako taka — tłumaczy i poszukiwanie sposobności pracy przez pracobiorcę, i jego gotowość ponoszenia daleko idących ofiar dla uzyskania i zatrzymania pracy, i co zatem idzie indywidualną zależność pracobiorcy od pracodawcy w stosunku pracy i poza nim. Uwzględniana przez przepisy prawa pracy stanowi podstawę dla ich wyodrębnienia w osobne indywidualne prawo pracy. Rdzeń tego prawa — stanowią przepisy o podmiotach pracy zależnej.

B. Wobec tej — indywidualistycznie pojmowanej zależności pracy, pracobiorca, aby — w okresie dużej podaży pracy — uzyskać przed innymi pracobiorcami sposobność i tytuł prawny pracy, wzgl. aby ich posiadania nie stracić, świadomie godzi się na konkurencyjne obniżanie warunków pracy i płacy — w myśl zasady, że najgorsze warunki pracy i płacy są zawsze lepsze, bo dają więcej, niż — brak wszelkiej sposobności i tytułu pracy. Ponieważ jednak praca zależna w aspekcie kolektywnym — oznacza grupy zawodowe ogółu pracobiorców, a ogół pracobiorców pragnie nie pogarszania, lecz — polepszania warunków pracy i płacy, jest oczywiste, że ogół pracobiorców jest w wysokim stopniu zainteresowany kształtowaniem się warunków tych w indywidualnych stosunkach pracy i z tytułu tego zainteresowania dąży do zastąpienia konkurencji indywidualnej w określaniu warunków pracy i płacy — solidarnością zawodową; prawa jednostki do dowolnego kształtowania tych warunków w umowie z pracodawcą — obowiązkiem jednostki poddania się warunkom, określonym ogólnie (jako minimalne lub normalne) w przepisach, stanowionych drogą umów, zawieranych przez organizacje pracobiorców (związki zawodowe) z pracodawcami lub ich organizacjami (umowy zbiorowe) lub w aktach dokonywanych zamiast umów zbiorowych (ugody zbiorowe, orzeczenia rozjemcze); roli pracobiorcy, jako strony indywidualnego stosunku pracy, — jego rolę jako uczestnika zbiorowego stosunku pracy. Przepisy prawne, regulujące wpływ ogółu pracobiorców wzgl. ich grup zawodowych na indywidualne stosunki pracy, stanowią t. zw. zbiorowe prawo pracy; jego rdzeniem są normy o warunkach i formach zbiorowego działania (wolność koalicji, zmowy, związki zawodowe, zatargi zbiorowe).

C. W aspekcie energetyczno-technicznym — praca zależna jest procesem ciągłym, możliwym tylko dzięki organizacji działań ludzkich w celu pokonywania oporu. Organizacja tego rodzaju —

obejmuje z jednej strony siły ludzkie, a z drugiej dobra, warunkujące możliwość oddziaływania sił tych na opór. Uwzględniana przez normy prawa — pozwala na wyodrębnienie ich jako t. zw. prawo organizacji pracy (prawo zakładów pracy). Jeżeli chodzi o siły ludzkie — organizacja pracy zależnej zespala siły co najmniej dwu ludzi — pracodawcy i pracobiorcy. Wyznaczając im ostateczny cel działania i poddając ich losom, zależnym od sprawnego i zgodnego współdziałania ich sił, organizacja pracy zależnej stoi zasadą pewnej solidarności pracodawców i pracobiorców i ze względu na nią — posiada niewątpliwie pewne znamiona struktury korporacyjnej^{38a}).

Korporacyjność nie jest jednak właściwą zasadą ustrojową organizacji pracy zależnej. Jak wszelka organizacja działań ludzkich, tak też i organizacja pracy zależnej stoi władzą. Nie członkostwo, nie równość, lecz podległość, hierarchja, — struktura zakładowa może dawać rękojmię zgodności działań ludzkich, objętych organizacją pracy zależnej z jej założeniami. Organizację tę daje pracodawca, nie zaś — pracownicy zależni. Dając ją — jest źródłem władzy zakładowej wobec osób (pracowników zależnych), których działania włącza jako obowiązkowe do organizacji, i władzę tę sprawuje — albo bezpośrednio, albo pośrednio (przez kierowników pracy). W ramach takiej organizacji przeciwstawia się ogół pracowników zależnych (załoga) — pracodawcy oraz osobom, kierującym pracą z upoważnienia pracodawcy; pracownicy zależni są obowiązani (na mocy odpowiednich aktów prawnych) do posłuszeństwa wobec pracodawcy, oraz kierowników pracy w zakresie działań, określonych ogólnie (*in genere*) w akcie prawnym, wytworzącym stosunek pracy; natomiast pracodawca i kierownicy pracy są uprawnieni do wyznaczania pracownikom zależnym działań, potrzebnych (*in specie*), pod warunkiem, że działania wyznaczone mieszczą się w ich ogólnym określeniu, zawartem w aktach prawnych, które wytworzyły stosunek pracy między pracodawcą (kierownikiem pracy) a pracownikami zależnymi.

Tem samem rozwiązane zostaje zagadnienie formy właściwej organizacjom pracy zależnej. Organizacje pracy zależnej — muszą posiadać formę zakładową. Stąd ich nazwa — zakłady pracy.

Chociaż — jak z powyższego widać — zakładowość dominuje nad korporacyjnością w strukturze organizacji pracy zależnej, nie

^{38a}) Co do istoty tych warunków — p. Hubert, Zagadnienie komisarzności w samorządzie gminnym (wiejskim oraz miejskim) i powiatowym w b. dzielnicy pruskiej (Samorząd terytorjalny 1930. str. 6 i n.).

wolno twierdzić, jakoby prawo organizacji pracy uwzględniać miało wyłącznie tylko jej momenty zakładowe, a dla momentów korporacyjnych w organizacji pracy było obojętne. Tak nie jest.

Prawo pracy — poświęca baczną uwagę zagadnieniu korporacyjności w organizacji pracy zależnej. Wyrazem tej uwagi są przepisy w Polsce na razie jeszcze nierozwinięte prawa pracy — o załodze, o reprezentacji załogowej, o samorządzie załogowym, o wspólnocie zakładowej itp.

W systemie prawa pracy — przepisy prawne o zakładach pracy mają rolę podobną do tej, jaką posiadają przepisy o pośrednictwie i kontraktach pracy. Uzupełniają się z nimi wzajemnie. Jak pośrednictwo pracy i kontrakty pracy byłyby pozbawione wszelkiego praktycznego znaczenia w ustroju społecznym, opartym na wolności gospodarczej, — bez istnienia zakładów pracy, tak i *vice versa* — zakłady pracy nie miałyby w systemie tym warunków istnienia bez pośrednictwa i kontraktów pracy. Istnienie jednych i drugich jest znowu warunkiem świadczenia pracy zależnej.

Zakładowość struktury organizacji pracy zależnej jest postulatem naturalnego porządku rzeczy, na jakim opiera się byt wszelkich organizacji działań zbiorowych. Dlatego władza zakładowa pracodawcy nad pracownikami zależnymi jest zjawiskiem koniecznym *meta prawnie*. Stąd znowu płynie wniosek, że prawo pracy ma określoną funkcję w stosunku do zagadnienia zakładów pracy. Prawo pracy nie potrzebuje rozszerzać władzy zakładowej pracodawcy nad pracownikami zależnymi poza granice wyznaczone przez naturalny porządek organizacyjny; musi natomiast zapobiegać możliwości zużywania sił pracowniczych, poddanych władzy zakładowej pracodawcy, ponad miarę, dopuszczalną ze względu na ich warunki energetyczne. Z uwagi na to przepisy prawa pracy, dotyczące zakładów pracy, mogą tylko ograniczać wolność organizacyjną pracodawcy oraz jego atrybuty władcze w stosunku do pracowników zależnych, objętych organizacją zakładową i jako takie należą do typu norm *zakazowych*.

D. W aspekcie prawno-prakseologicznym — praca zależna obejmuje działania obowiązkowe pracowników zależnych, wyznaczone przez pracodawcę lub kierownika pracy w ramach organizacji pracy w miarę potrzeb procesu pracy i zasad jej podziału. Do działań tych pracownicy zależni są obowiązani na mocy aktów prawnych (umowa o pracę, umowa o naukę, akt administracyjny, włączający pracownika do zakładu pracy), które określają je tylko ogólnie, blankietowo. Określenia ogólne działań obowiązkowych pracowników zależnych otrzymują właściwe znaczenie dopiero w praktyce życiowej z chwilą, — gdy pracodawca wyznacza obowiązanemu do

pracy pracownikowi zależnemu takie, a nie inne działania na opór stosownie do danych warunków lokalnych, temporalnych, socjalnych, technicznych, etc. Działania, wyznaczone pracownikom zależnym przez pracodawcę, mają za sobą domniemanie działań prawnych, z reguły umówionych, t. zn. wyznaczonych zgodnie z umową, względnie z zastępującym ją aktem prawnym. Ponieważ jednak pracownik zależny zależy w swej egzystencji od możliwości świadczenia pracy zależnej wogóle, a — o ile posiada sposobność pracy, w danym zakładzie pracy — od możliwości świadczenia pracy w tym zakładzie w szczególności, niemniej ponieważ wobec zakładowej struktury organizacji pracy zależnej jest obowiązany do posłuszeństwa wobec pracodawcy w obrębie zakładu pracy, jest rzeczą oczywistą, że zagadnienie prawności działań, wyznaczonych pracownikowi zależnemu przez pracodawcę i wykonywanych przez pracownika, jest zawsze otwarte. Z jednej strony — pracownik może bowiem świadomie wykonywać działania, wyznaczone przez pracodawcę wbrew umowie lub aktowi, zastępującemu umowę, — aby odmową wykonania ich nie spowodować utraty pracy, a z drugiej — może już w umowie poddać się obowiązkowi wykonywania działań, przekraczających jego zdolności energetyczne.

Dlatego działania, wyznaczone jako obowiązkowe pracownikom zależnym przez pracodawców w ramach organizacji pracy, musi przedstawiać doniosłe zagadnienie dla norm prawa pracy, które — wyodrębnione — składają się na obligatoryjne prawo pracy. Prawo to posiada głównie funkcję zakazową, zwraca się też przeważnie do pracodawców, nie zaś do pracowników zależnych.

Ponieważ działania, wyznaczane pracownikom zależnym przez pracodawcę lub jego organy nie są jednorodne ani z funkcji, ani z organicznego źródła energetycznego, ani wreszcie z doniosłości życiowej dla pracownika, obligatoryjne prawo pracy traktuje działania te — nie jednolicie, lecz w sposób uwzględniający ich osobliwości rodzajowe, t. zn. ujmujący działania na tle pewnego ich porządku (systemu). Stąd podział prawny pracy zależnej na fizyczną, i umysłową, niższego i wyższego rzędu; stąd różniczkowanie jej losów prawnych według dziedzin gospodarczych i typów funkcyjnych. W różnaitości sytuacji prakseologicznych, z którymi prawo pracy łączy rozmaite uprawnienia i obowiązki prawne, mieści się zasada określania obligatoryjnego prawa pracy mianem części szczególowej prawa pracy.

E. Człowiek, należący do warstw nieposiadających, nie rodzi się z obowiązkiem świadczenia oznaczonej pracy zależnej na rzecz konkretnego pracodawcy, i z — odpowiadającym temu obowiązkowi — roszczeniem do odpowiedniego wynagrodzenia. Gdyby tak było, z jednej strony — miałby w pewnych granicach zapewniony

był, a z drugiej — znajdowałby się w sytuacji, zbliżonej bardzo do pracy niewolniczej. Aby móc pracować zależnie, — oraz, aby wzajemian za pracę móc otrzymać dochód, niezbędny dla utrzymania egzystencji, musi każdy, kto należy do warstw nieposiadających, obok zdolności i chęci do pracy — mieć sposobność pracy i być do niej prawnie dopuszczonym (tytuł prawny pracy). Ponieważ zaś sposobność ta i tytuł, — zależąc od konjunktury gospodarczej i społecznej danego rynku, — tylko w wyjątkowych przypadkach szukają pracownika, musi też z reguły sam szukać pracy. Z uwagi na społeczne znaczenie pracy zależnej, szukanie pracy jest funkcją — nie tylko dotkniętej brakiem pracy jednostki, w ramach co najwyżej t. zw. zarobkowego pośrednictwa pracy³⁹⁾, lecz — odpowiednich organizacji publicznych i społecznych, ułatwiających poszukiwanie i znalezienie pracy, — w formach — bądź publicznego⁴⁰⁾, bądź społecznego⁴¹⁾ pośrednictwa pracy⁴²⁾.

Normy o pośrednictwie pracy stanowią pierwszą część indywidualnego prawa pracy.

F. Wolność, zdolność i chęć do pracy oraz sposobność pracy nie wystarczają jednak⁴³⁾ do uzyskania dochodu z pracy zależnej. Z powodów, wyliczonych już na innym miejscu⁴⁴⁾, świad-

³⁹⁾ W Polsce normują je przepisy u. zd. 21. 10. 1921 r. o zarobkowym pośrednictwie pracy (D. U. 647).

⁴⁰⁾ W Polsce normują je — przepisy z d. 27. I. 1929 r. o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami (DU. 127); d. KNRL z d. 6. 7. 1919 r. o organizacji biur pośrednictwa pracy (DU. 93) z uwzględnieniem zmian, wprowadzonych u. z d. 12. 6. 1924 r. (DU 586); oraz rp. MPriOP. z d. 4. 12. 1923 o komunalnym pośrednictwie pracy na terenie górnośląskiej części województwa śląskiego (DU. 1050).

⁴¹⁾ W Polsce — według przepisów u. z d. 10. 6. 1924 r. o społecznym pośrednictwie pracy (DU. 585).

⁴²⁾ Warunkiem dopuszczenia pracobiorcy do usług pośrednictwa pracy są w świetle powyższych wywodów:

- a) zdolność do pracy;
- b) chęć do pracy;
- c) brak sposobności do pracy;
- d) brak tytułu prawnego do korzystania z istniejących potencjonalnie sposobności pracy. Pośrednictwo, wskazując możliwe sposobności pracy, usuwa faktycznie brak sposobności pracy.

⁴³⁾ p. w. nota 26.

⁴⁴⁾ p. w. ust. II.

czenie pracy zależnej musi opierać się na akcie prawnym, otwierającym pracownikowi zależnemu cudzą sferę prawną. Aktem tym jest — z reguły t. zw. umowa o pracę⁴⁵⁾ lub umowa o nau-

⁴⁵⁾ W Polsce umowy o pracę wyznaczane są w odniesieniu do:

a) robotników, (— są nimi osoby fizyczne, na podstawie umowy o pracę przyjęte do wykonywania pracy, nie będącej — prawnie — pracą umysłową, na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie —), z wyłączeniem

aa) robotników, zatrudnionych pracą w rolnictwie, leśnictwie i ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nieposiadających przeważającego charakteru przemysłowego (p. n. lit. i);

ab) osób, zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych oraz w szkołach państwowych, czynnościami analogicznymi do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych (p. n. lit. o);

ac) pracowników domowych (służby domowej — p. n. lit. h);

ad) dozorców domowych (p. n. lit. j);

ae) chałupników wzgl. pracowników chałupniczych (p. n. lit. r) — na obszarze całego państwa z wyjątkiem woj. śląskiego przez rp. Pre. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę robotników (DU. 324), a na obszarze tego województwa przez przepisy dzielnicowych kodeksów cywilnych, ordynacji przemysłowych, oraz ustaw górniczych;

b) pracowników umysłowych (— są nimi osoby fizyczne, spełniające na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy czynności, uważane prawnie (*per taxationem*) za pracę umysłową —) z wyłączeniem:

ba) uczniów (p. n. lit. g) i praktykantów (p. n. lit. p);

bb) osób, zatrudnionych na statkach morskich (p. n. lit. k);

bc) nauczycieli i wychowawców (p. n. lit. l);

bd) osób, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych, których stosunek pracy jest unormowany specjalnymi przepisami ustawowymi lub rozporządzeniami, wydanymi w wykonaniu ustaw (— należą tu kategorie pracowników wymienionych n. pod lit. c), d), e), f) —); umowy o pracę pracowników umysłowych są wyznaczane na obszarze całego państwa z wyjątkiem woj. Śląskiego przez rp. Pr. z d. 16. 3. 1927 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (DU. 323), a na obszarze woj. śląskiego przez przepisy dzielnicowych kodeksów cywilnych, ustaw górniczych oraz ustaw, wymienionych niżej pod l) i m);

c) pracowników w P. K. O. — przez rp. R. M. z d. 29. 3. 1926 r. o stosunku służbowym, uposażeniu i zaopatrzeniu emerytalnym pracowników Pocztowej Kasy Oszczędności (DU. 188) z uwzględnieniem zmian, wprowadzonych rp. RM. z d. 29. 5. 1928 r. (DU. 553);

d) pracowników Państwowego Banku Rolnego — przez rp. RM. z d. 8. 11. 1929 r. o stosunku służbowym, uposażeniu i zaopatrzeniu pracowników Państwowego Banku Rolnego (DU. 658);

e) pracowników Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych — przez rp. RM. z d. 2. 4. 1928 o stosunku służbowym, uposażeniu i zaopatrzeniu pracowników Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych (DU. 489) z uwzględnieniem zmian, wprowadzonych rp. RM. z d. 20. 1. 1930 r. (DU. 31);

f) pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” — przez rp. RM. z d. 8. 7. 1929 r. o stosunku służbowym pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (DU. 447), rp. RM. z d. 4. 7. 1929 r. o zaopatrzeniu emerytalnem etatowych pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” i o zaopatrzeniu pozostałych po nich wdów i sierot oraz o odszkodowaniu za nieszczęśliwe wypadki (DU. 448) oraz rp. M. Kom. z d. 26. 8. 1929 r. o zakresie opieki lekarskiej i środków leczniczych dla pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (DU. 485);

g) uczniów w przemyśle (w rozumieniu rp. Pr. z d. 7. 6. 1927 r. o prawie przemysłowym (DU. 468), w rzemiośle zwanych terminatorami — przez postanowienia, zawarte w art. 111—125 i 148—157 tego rp., na obszarze województwa śląskiego — zamiast postanowień rp. o prawie przemysłowym mają zastosowanie przepisy niemieckiej ordynacji przemysłowej z d. 21. 6. 1869 (DUR. str. 817) obowiązujące — z uwzględnieniem późniejszych zmian, — w górnośląskiej części, oraz austriackiej ordynacji przemysłowej z d. 20. 12. 1859 r. (DU. 227), obowiązującej — z uwzględnieniem zmian późniejszych — w cieszyńskiej części tego województwa; o ile chodzi o uczniów w gałęziach przemysłu, nie należących do przemysłu w rozumieniu art. 1 i 2 rp. Pr. z d. 7. 6. 1927 r. (DU. 468) — miarodajne są nadal przepisy:

— na obszarze województw poznańskiego i pomorskiego — niemieckiej ordynacji przemysłowej,

— na obszarze województw krakowskiego (bez Spisza i Orawy) lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego — austriackiej ordynacji przemysłowej;

— na obszarze Spisza i Orawy — węgierskiej ustawy przemysłowej z 1884 r.

Nauka — w rzemiośle i w czynnościach, których przepisy prawne o prawie kontraktowem pracy nie uważają za pracę umysłową, przygotowuje do pracy robotniczej, lub na równi z nią stojącej; nauka w innych gałęziach pracy przygotowuje — do pracy umysłowej (w rozumieniu rp. o umowie o pracę pracowników umysłowych) wzgl. do pracy, na równi z nią stojącej (wychowawcy i nauczyciele); pozatem — do pracy niezależnej.

Pracę uczniów w stosunku nauki wyznacza umowa o naukę (p. notą 46) nie zaś zwykła umowa o pracę.

h) służby domowej (— tworzą ją osoby fizyczne, zatrudnione na podstawie umowy o pracę w gospodarstwie domowym pracą w zakresie posług osobistych wobec pracodawcy, jego rodziny i domowników —)

przez postanowienia właściwych kodeksów cywilnych z uwzględnieniem zmian wynikających — na obszarze województw: krakowskiego, lwowskiego, stanisławowskiego i tarnopolskiego — z przepisów rp. b. rządu krajowego z d. 11. 3. 1855 r. (DURz. Kr. Nr. 14) oraz z d. 4. 7. 1857 r. (DU. Kr. Nr. 8) oraz rp. b. Namiestnictwa z d. 1. 7. 1857 (DU. Kr. Nr. 12) z wyłączeniem tych, które, — jako dotyczące książki z c z k i służbowej, — uchylone zostały u. z d. 8. 1. 1920 r. o zniesieniu książki robotniczej (DU. 17), a — na obszarze b. królestwa kongresowego — z postanowień art. 515—582 u. z d. 24. 5. 1860 r. o sądach gminnych wiejskich w Królestwie Polskiem (DKr. t. 57 Nr. 172);

i) robotników rolnych — na obszarze b. zarządu ziem wschodnich — przez przepisy u. o najmie do robót rolnych (Zb. praw. T. XII), a poza tym obszarem przez postanowienia właściwych kodeksów cywilnych z uwzględnieniem — na obszarze woj. pomorskiego i poznańskiego przepisów rp. K. N. R. L. z d. 15. 6. 1919 r. o urzędzeniu inspektoratu pracy w rolnictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami rolnymi (TU. poz. 98) i na obszarze woj. pomorskiego, górnośląskiej części woj. śląskiego, oraz części woj. poznańskiego, położonych poza b. linią demarkacyjną — przepisów tymczasowej ordynacji pracy w rolnictwie z d. 24. 1. 1919 (DU. str. 111) oraz na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego — przepisów rp. z d. 23. 12. 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (DU. str. 1456); na obszarze — b. całego zaboru rosyjskiego (t. j. i). Królestwa Kongresowego i ziem wschodnich) oraz austriackiego (t. j. nie wyłączając cieszyńskiej części woj. śląskiego) — przepisów u. z d. 1. 8. 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (DR. 394) ze zmianami, wprowadzonymi u. z d. 11. 3. 1921 r. (DU. 147) u. z d. 14. 2. 1922 r. (DU. 142) oraz u. z d. 25. 2. 1930 r. (DU. 263); a na obszarze całej Rzeczypospolitej z wyjątkiem całego woj. śląskiego — przepisów u. z d. 18. 7. 1924 r. w przedmiocie uprawnień MPROP. do powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (DU. 606) ze zmianami, wynikającymi w art. 2 u. z d. 25. 2. 1930 r. (DU. 263) i art. 40 rp. Pr. z d. 22. 3. 1928 r. o sądach pracy (DU. 350);

j) dozorców domowych (— są nimi osoby fizyczne (z reguły — z wyłączeniem młodocianych), którym właściciel domu lub jego zastępca (zarządca domu) porучzył na podstawie umowy o pracę nadzór nad domem i podwórzem oraz utrzymanie na ich czystości i porządku —) przez przepisy właściwych terytorjalnie kodeksów cywilnych; z uwzględnieniem — na obszarze b. całego zaboru rosyjskiego i austriackiego — przepisów u. z d. 23. I. 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów z d. 1. 8. 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (DU. 394) na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (DU. 53), ze zmianami wynikającymi z art. 40 rp. Pr. z d. 22. 3. 1928 r. o sądach pracy (DU. 350) oraz z u. z d. 25. 2. 1930 r. (DU. 263), niemniej u. z d. 16. 5. 1922 r. w przedmiocie powołania nadzwyczajnej komisji rozjem-

czej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (DU. 324) ze zmianami wynikającymi z art. 40 rp. Pr. z d. 22. 3. 1928 r. o sądach pracy (DU. 350);

k) osób, zatrudnionych na statkach morskich (t. j. statkach, uprawiających żeglugę morską — przybrzeżną, małą lub wielką — w rozumieniu u. z d. 6. 7. 1923 r. o stanowiskach oficerskich w polskiej marynarce handlowej (DU. 588) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rp. Pr. z d. 24. 2. 1928 r. (DU. 200) w charakterze:

ka) kapitana (zob. u. z d. 6. 7. 1920 r. (DU. 588) oraz rp. Pr. z d. 24. 2. 1928 r. (DU. 200) — przez przepisy niemieckiego kodeksu cywilnego z uwzględnieniem postanowień §§ 511 i n. książki czwartej niemieckiego kodeksu handlowego o handlu morskim;

kb) oficerów okrętowych (p. § 481 niem. kod. handlowego), — są nimi oficerowie nawigacyjni i oficerowie mechanicy — w rozumieniu u. z d. 6. 7. 1923 r. (DU. 588) oraz rp. Pr. z d. 24. 2. 1928 r. (DU. 200) — oraz oficerowie administracyjni (lekarze, intendenci i płatnicy), przez przepisy niemieckiego kodeksu cywilnego z uwzględnieniem przepisów niemieckiej ustawy żeglarskiej z d. 2. 6. 1902 r. (DU. Rz. str. 175); u. ta posiada polski przekład w opracowaniu Dr. Wł. Sowińskiego p. t. Ustawa o służbie marynarza (Tczew 1929 r.)

kc) członków załogi we właściwym tego słowa znaczeniu (t. j. marynarzy, palaczy, kucharzy, etc.) — przez przepisy rp. Pr. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę robotników (DU. 324) z uwzględnieniem tych przepisów niemieckiej ustawy żeglarskiej z d. 2. 6. 1902 r. (DURz. str. 175), które — albo normują sprawy, nieuregulowane owym rp., albo — normując sprawy, uregulowane tem rp., nie są sprzeczne z jego przepisami;

Wyrażone tu zapatrywanie opiera się wyłącznie na analizie porównawczej art. 2 i art. 68 rp. Pr. o umowie o pracę robotników oraz art. 4 rp. Pr. o umowie o pracę pracowników umysłowych; ostatnie rp. eliminuje z zakresu pojęcia pracownika umysłowego „osoby, zatrudnione na statkach morskich”, pierwsze — nie.

1) nauczycieli i wychowawców (co do wymogu kwalifikacyjnego w b. zaborze pruskim — zob. § 8 powszechnego prawa krajowego, przytoczony w Zbiorze ustaw i rozporządzeń, dotyczących szkolnictwa powszechnego w okręgu szkolnym poznańskim i pomorskim — Dr. Wiktora Świderskiego — Poznań 1923 — str. 9) przez przepisy właściwych kodeksów cywilnych;

m) pomocników handlowych, nie będących pracownikami umysłowymi w rozumieniu rp. Pr. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę robotników (DU. 323) — przez przepisy — na obszarze b. zaboru austriackiego — u. z d. 16. 1. 1920 r. o pomocnikach handlowych (DU. Austr. nr. 28); — na obszarze b. zaboru niemieckiego — niemieckiego kodeksu handlowego (art. 59—83); — na obszarze b. ziem wschodnich — rosyjskiej ustawy handlowej;

n) prywatnych urzędników rolnych, t. j. osób, pełniących usługi wyższego rodzaju w gospodarstwie rolnem i leśnem, ale nie będących pra-

cownikami umysłowymi w rozumieniu rp. Pr. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (DU. 323) — na obszarze b. zaboru austriackiego — przez przepisy u. z d. 13. 1. 1924 r. o urzędnikach dóbr ziemskich (Güterbeamtengesetz — Dz. austr. Nr. 9);

o) osób, zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych, oraz w szkołach państwowych, czynnościami analogicznymi do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, ale nie uzasadniającymi ich zaliczenia do pracowników umysłowych w rozumieniu rp. Pr. z 10. 3. 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (DU 323), przez przepisy właściwych kodeksów cywilnych;

p) praktykantów (— łącznie nimi osoby fizyczne, zatrudnione pracą zależną — nie jako uczniowie (p. lit. g) t. j. na podstawie umowy o naukę, lecz — na podstawie umowy o pracę (z reguły bezpłatnie, przyczem drobne, nawet umówione, wynagrodzenie pod postacią t. zw. kieszonkowego, nie odbiera praktyce znaczenia bezpłatności), w celu wyuczenia się w jej sposobach — bez roszczenia do pracodawcy o udzielanie nauki —) — przez przepisy właściwych — dzielnicowo oraz w miarę dziedziny pracy — kodeksów cywilnych, handlowych oraz ordynacji przemysłowych. Na obszarze woj. poznańskiego, pomorskiego i górnośląskiej części woj. śląskiego — praktykanci w handlu nazywają się wolontariuszami. Co do pojęcia wolontariusza p. w. nota 20.

Przepisy, regulujące zawodową praktykę przygotowawczą i określające stanowisko prawne praktykantów, pod kątem widzenia potrzeb nie pracy zależnej, lecz danego zawodu, zawierają:

pa) u. z d. 15. 7. 1925 r. o mierniczych przysięgłych w brzmieniu, ustaleniem w rp. MRbpl. z d. 28. 3. 1928 r. (DU. 254) w związku z §§ 35—48 rp. wyk. z d. 28. 6. 1926 r. (DU. 412);

pb) rp. Pr. z d. 10. 6. 1927 o wykonywaniu praktyki dentystycznej (DU. 476), etc.

r) pracowników chałupniczych — na obszarze woj. pomorskiego, poznańskiego i górnośląskiej części województwa śląskiego — przez przepisy u. z d. 20. 12. 1911 r. o pracy chałupniczej (Dz. U. Rz. str. 976) (według § 2 tej ustawy — uważa się za chałupnika (pracownika, spełniającego pracę chałupniczą) — każdego,

a) kto jako członek rodziny pracodawcy zatrudniony jest przemysłowo w warsztacie, nie posiadającym poza członkami rodziny pracodawcy — innych pracowników, lub

b) kto pełni w warsztacie pracę przemysłową nie pod kierownictwem pracodawcy i nie wyłącznie dla osobistego użytku nakładcy lub jego krewnych); a poza tym obszarem — przez przepisy, dotyczące umów o pracę robotników (sporne). Przez chałupnika (pracownika spełniającego pracę chałupniczą) rozumie się — według art. 4. lit. b rp. Pr. z d. 22. 3. 1928 r. o sądach pracy (DU. 356) t. j. poza owym obszarem — osobę, która na mocy umowy o pracę, zawartej z przedsiębiorcą, wyrabia, przerabia lub wykończa przedmioty, zamówione przez przedsiębiorcę, bądź we własnym mieszkaniu, bądź w innym, nienależącym do przedsiębiorcy miejscu pracy.

kę⁴⁶⁾, a wyjątkowo akt administracyjny, wyznaczający pracobiorcy miejsce pracy — bez względu na wolę i zgodę pracodawcy. Ponieważ akt administracyjny jest wyjątkowym tytułem świadczenia pracy zależnej, a normalnym jego tytułem jest umowa, przepisy, wyznaczające warunki powstania tytułu prawnego świadczenia pracy zależnej — wiązane są w jedną całość pod mianem kontraktowego prawa pracy. Prawo to stanowi drugą część indywidualnego prawa pracy.

⁴⁶⁾ Umowa o naukę jest szczególnym tytułem pracy zależnej ucznia; różni się istotnie od umowy o pracę. W tej ostatniej pracodawca zobowiązuje się do wynagrodzenia pracobiorcy, w pierwszej — zobowiązuje się w zasadzie tylko do wyuczenia ucznia pracy. Jeśli obok tego zobowiązuje się do innych świadczeń na rzecz ucznia, mają one charakter nieistotny. Z drugiej strony w umowie o pracę pracobiorca zobowiązuje się wobec pracodawcy do świadczenia pracy, gdy w umowie o naukę uczeń zobowiązuje się nie tylko do świadczenia pracy, lecz — z reguły — do uiszczenia osobnej jeszcze zapłaty za naukę. O ile szczególne przepisy nie zawierają osobnych w tym względzie postanowień, warunki prawne umów o naukę określa prawo cywilne. Z przepisów szczególnych prawa polskiego zasługują na uwagę przepisy o umowie o naukę w przemyśle (i rzemiośle) zawarte w art. 70, 71, 73, 111—124, 126, 148—157, 160, 170—189 rp. Pr. z d. 7. 6. 1927 r. o prawie przemysłowym (DU. 468). Według tych przepisów:

1. umowę o naukę można zawierać w zasadzie tylko z przemysłowcami wzgl. rzemieślnikami, nie pozbawionymi prawa trzymania uczniów bądź bezwzględnie (art. 111—113, 140), bądź względnie (art. 125 oraz 148) i tylko o naukę osób, które przestały być dziećmi w rozumieniu przepisów u. z i. 2. 7. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636). O ile osoby te są młodocianymi, winny przedstawić świadectwo ukończenia 15 lat życia, dowód z wykonania obowiązku szkolnego oraz świadectwo lekarza, wskazanego przez Inspekcję pracy, że praca (w celu nauki) nie przekracza sił młodocianego;

2. umowę o naukę zawiera się na czas umówiony (czas trwania nauki), z okresem próbnym (t. j. dopuszczającym w każdym czasie — jednostronne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia) od czterech tygodni do 3 miesięcy. Umowa, według której czas próby miałby trwać dłużej, aniżeli 3 miesiące, jest nieważna. Z drugiej strony — nie jest skuteczne umowne skrócenie czasu próby poniżej 4 tygodni (*e contrario* z art. 119 rp. o prawie przemysłowym). Czas trwania nauki w rzemiośle (termin) winien zasadniczo wynosić trzy lata, a nie może przekraczać lat czterech. Czas ten może dla poszczególnych rzemiosł i ich gałęzi ustalić — za zgodą wojewódzkiej władzy przemysłowej — **izba**

rzemieślnicza po wysłuchaniu zainteresowanych cechów. W poszczególnych przypadkach termin może być jednak skrócony na mocy pozwolenia izby rzemieślniczej;

3. umowa o naukę powinna być w zasadzie zawarta na piśmie w dwu egzemplarzach; o ile zawarto ją ustnie ma moc prawną; warunki umowy winny być jednak określone na piśmie w ciągu 4 tygodni po rozpoczęciu nauki. Dokument umowy winien być podpisany przez przemysłowca lub jego zastępcę oraz przez ucznia, a jeżeli uczeń jest małoletni, przez jego ojca lub opiekuna. Niedopełnienie tego obowiązku naraża na karę przemysłowca, a ucznia wówczas, jeśli jest pełnoletni. Po spisaniu umowy jeden jej egzemplarz zatrzymuje pracodawca, a drugi winien być wręczony uczniowi wzgl. ojcu lub opiekunowi;

4. jeśli przemysłowiec jest członkiem korporacji, a korporacja wydała postanowienie, że umowy o naukę mają być zawierane przed korporacją, spisuje umowę właściwy organ korporacji, poczem obie strony otrzymują jej odpisy. O ile takiego postanowienia nie ma, przemysłowiec jest obowiązany przesłać odpis umowy o naukę korporacji, której jest członkiem, w ciągu dni 14 do jej sporządzenia (na piśmie). Pozatem na żądanie miejscowego urzędu gminnego lub inspektora pracy winien pracodawca przedstawić im umowę do przejrzania;

5. umowa o pracę winna:

- a) określić przemysł, w którym uczeń ma być kształcony,
- b) oznaczyć czas trwania nauki,
- c) wymienić szczegółowo wzajemne świadczenia, oraz
- d) określić warunki rozwiązania umowy;

6. w okresie próbnym każda ze stron może rozwiązać umowę jednostronnie bez wypowiedzenia. Po upływie okresu próby — umowa o naukę:

a) wygasa w przypadkach i z powodów, w umowie o naukę przewidzianych, a poza tem w razie

- aa) zwinienia przedsiębiorstwa,
- ab) śmierci ucznia,
- ac) śmierci pryncypała;

b) ulega rozwiązaniu w przypadkach i na warunkach, w umowie przewidzianych, lub później (t. j. po jej zawarciu) za obopólną zgodą ustalonych; poza tem ulega ona rozwiązaniu,

ba) przez pryncypała, jeśli uczeń:

- baa) mimo upomnień wykracza przeciw obowiązkowi, jakie ciąży na nim w myśl przepisów rp. o prawie przemysłowem i innych, lub
- bab) zaniedbuje uczęszczania na naukę do szkoły dokształcającej, — oczywiście — o ile obowiązkowi uczęszczania do szkoły podlega;

bb) przez ucznia wzgl. jego ojca lub opiekuna, a gdy ci nie mogą się oświadczyć we właściwym czasie, przez korporację, — o ile pryncypał należy do korporacji, — jeżeli:

bba) uczeń:

- 1-mo nie może pozostać w nauce bez uszczerbku dla zdrowia,
- 2-do zmienia zawód,
- 3-tio przechodzi do przemysłu (rzemiosła) innego rodzaju;
- 4-to wskutek zmienionych stosunków jest zniewolony powrócić do rodziców, ażeby im pomagać w przemyśle lub w gospodarstwie;

bbb) pryncypał:

- 1-mo zaniedbuje swoje obowiązki wobec ucznia w sposób zagrażający zdrowiu lub moralności ucznia,
- 2-do zaniedbuje kształcenia ucznia w danym przemyśle,
- 3-tio utrudnia uczniowi regularne uczęszczanie na naukę do szkoły kształcącej;
- 4-to stał się niezdolnym do należytego spełniania ustalonych umową zobowiązań (np. gdy związa przedsiębiorstwo, w którym uczeń odbywa naukę);
- 5-to przesiedla się z swem przedsiębiorstwem przemysłowem do innej gminy. W przypadkach bba) 2-do—4-to oraz bbb) 5-to — o ile pryncypał dobrowolnie wcześniej ucznia nie zwolni — umowa o naukę ulega rozwiązaniu z wpływem 4 tygodni po złożeniu odpowiedniego, rozwiązanie umowy i powód jego, stwierdzającego oświadczenia (wypowiedzenia), o którym była mowa pod bb);

c) pryncypał jest obowiązany wydać uczniowi świadectwo, stwierdzające przebyty czas nauki:

- da) w razie wygaśnięcia umowy z powodu zwinienia przedsiębiorstwa przemysłowego,
- db) w razie rozwiązania umowy w przypadkach, o których była wyżej mowa, oraz
- dc) w razie prawidłowego ukończenia nauki; w tym ostatnim przypadku pryncypał winien jest wydać je w ciągu 8 dni;

d) jeżeli umowa o naukę wygasa z powodu śmierci pryncypała, zarząd korporacji, a jeżeli zmarły nie należał do korporacji, właściwy urząd gminny wydaje uczniowi świadectwo, stwierdzające przebyty czas nauki;

e) świadectwa, stwierdzające przebyty czas nauki, zastępują świadectwa ukończenia nauki przemysłowej lub dają tytuł do ich uzyskania. W szczególności — jeżeli pryncypał jest członkiem korporacji — zarząd korporacji winien wydać uczniowi pryncypała na podstawie świadectwa, stwierdzającego przebyty czas nauki, oraz szkolnych świadectw z nauki kształcącej lub równorzędnej — świadectwo ukończenia nauki przemysłowej. Jeśli pryncypał nie należy do korporacji, świadectwo, wydane przezeń uczniowi, dla stwierdzenia przebytego czasu nauki, uwierzytelnia (bezpłatnie) urząd gminy. Posiadanie świadectwa ukończenia terminu, wzgl. uwierzytelnionego przez urząd gminny świadectwa, stwierdzającego przebyty termin, stanowi jeden z warunków dopuszczenia do egzaminu na czeladnika.

Z uwagi na moment zbiorowy⁴⁷⁾ w koncepcji pracy zależnej — przeciwstawia się umowy indywidualne o pracę — umowom zbiorowym. Podstawy prawne tych ostatnich należą do t. zw. zbiorowego prawa; często jednak są traktowane jako część kontraktowego prawa pracy, w ramach wykładu o indywidualnym prawie pracy⁴⁸⁾.

G. Pozornie tylko wydaje się, że pracobiorca, zdolny i chętny do pracy, świadczy pracę zależną — na zasadach stosunku obligatoryjnego, który sam—umownie—ukształtował. Jak to wyżej (C i D) wykazano, analiza warunków świadczenia pracy zależnej, wykazuje atoli, że zasadą świadczenia pracy zależnej jest stosunek organiczny. Pracobiorca podejmuje się umownie pracy zależnej — poddaje się pod *sui generis* władztwo pracodawcy, względnie ustanowionego przezeń kierownika pracy, konieczne metaprawnie dlatego, że praca zależna świadczona jest zbiorowo — w organizacji osób, jako sił działających oraz w organizacji działań współzależnych^{48a)}.

Organizacja działań — wymaga immanentnie — planu działań; organizacja osób, jako sił działających — wymaga immanentnie — kierownictwa. Plan i kierownictwo — same przez się — nie mogą zapobiec działaniom, nie objętym planem, ani nie mogą poskromić sił personalnych, działających na własną rękę. Funkcje te spełnia trzeci konieczny element organizacyjny — dyscyplina. Jest ona ściśle i nieodłącznie związana z wszelką organizacją osób, jako sił działających. Istnieje wszędzie tam, gdzie organizacja taka faktycznie istnieje. Gdyby przyjąć możliwość działania zbiorowego bez właściwej dyscypliny w ramach organizacji osób, jako sił działających, trzeba by także niewątpliwie przyjąć możliwość współistnienia — i działań, wymagających planowego uzupełnienia przez działania innych osób lub w innym czasie — i zaniechań takiego ich uzupeł-

- p. w. IV. oraz VI. B.

⁴⁸⁾ Pod tym względem panuje zresztą duża dowolność. Często przedstawia się bowiem przepisy o umowach zbiorowych we wstępie do prawa pracy (nauki ogólne) — w związku z wykładem o źródłach prawa pracy względnie w związku z nauką o wolności pracy i prawie koalicji pracowników. Gdzie zaś za punkt wyjścia systematyki przedmiotowego prawa pracy bierze się antytezę — praca jako indywidualny stosunek pracy oraz praca, jako zbiorowy stosunek pracy, tam zwykle przedstawia się przepisy o umowach zbiorowych w t. zw. zbiorowym prawie pracy. Z polskich autorów — za zasadą, wyznaczającą umowom zbiorowym miejsce w kontraktowym prawie pracy poszedł Fenichel Zygmunt Dr. w Zarysie polskiego prawa robotniczego (Kraków 1930 r.); natomiast Raczyński Aleks. Dr. w Polskim prawie pracy (Warszawa 1930) wyznaczył umowom zbiorowym miejsce w zbiorowym prawie pracy.

^{48a)} p. w. ustępy C. i D.

nienia; i działań, zmierzających do pewnego celu, — i działań, udaremniających osiągnięcie go⁴⁹⁾.

W konsekwencji — świadczenie pracy zależnej odbywa się na zasadzie personalnej zależności pracobiorcy od pracodawcy (lub kierownika pracy), polegającej na uprawnieniu pracodawcy (kierownika pracy) do dysponowania pracobiorcą, jego siłą do pracy, w czasie pracy etc. oraz na obowiązku pracobiorcy stosowania się do tych dyspozycji (obowiązek posłuszeństwa), w granicach umowy⁵⁰⁾, w ramach danej organizacji pracy (t. j. w danym razie w stosunku do współpracowników). Praca zależna jest nie tylko zależna od pracodawcy⁵¹⁾, lecz także — chociaż w innym nieco znaczeniu — od współpracowników, gdzie ci istnieją. W takim razie określana jest jako praca grupowa⁵²⁾.

Z faktu tej zależności — płynie konieczność prawnej ochrony pracobiorcy w stosunku do pracodawcy i współpracowników. Przepisy, normujące świadczenie pracy zależnej i wyznaczające ochronę pracobiorcy w stosunku do pracodawcy i współpracowników — stanowią trzecią część indywidualnego prawa pracy — jako t. zw. prawo ochrony pracy w ściślejszym znaczeniu⁵³⁾.

⁴⁹⁾ p. Hubert J. Dr., Zagadnienie odpowiedzialności dyscyplinarnej niezaw. funkcjonariuszów publ. w administr. państwa i samorządów. Poznań 1929 str. 1. n.

⁵⁰⁾ Umowa o pracę posiada zatem charakter umowy o władztwo pracodawcy nad pracobiorcą w stosunku pracy w ramach zakładu pracy, oraz o warunki jego stosowania.

⁵¹⁾ Wobec zależności tej — możliwe są spory (indywidualne) między pracobiorcą a pracodawcą o obciążenie pracobiorcy obowiązkiem, wychodzącym poza granice umówionego władztwa.

⁵²⁾ Rozumie się przez nią pracę, objętą i świadczoną wspólnie przez kilku pracowników na rzecz jednego pracodawcy. W tem znaczeniu — jest punktem wyjścia dla konstrukcji t. zw. sporów grupowych pracy. Spory takie dopuszcza polskie prawo pracy — w art. 1 i 6 lit. g. rp. Pr. z d. 22. 3. 1928 r. o sądach pracy — DU.356) oraz w art. 165 rp. Pr. z d. 7. 6. 1927 r. o prawie przemysłowem (DU. 468), określającym właściwość cechowych sądów polubownych.

⁵³⁾ Odnosi ono określone w swych przepisach uprawnienia i obowiązki prawne ze względu na sytuację osób fizycznych, a) zdolnych do pracy, b) chętnych do pracy, c) posiadających sposobność pracy oraz d) tytuł i obowiązek jej świadczenia. Pod tym względem różni się i od prawa pośrednictwa pracy i od prawa kontraktowego pracy. Pierwsze odnosi określone w niem uprawnienia i obowiązki prawne ze względu na sytuację osób fizycznych, a) zdolnych do pracy i b) chętnych do pracy, ale pozbawionych ich sposobności pracy i d) tytułu prawnego świadczenia pracy; drugie odnosi określone uprawnienia i obowiązki prawne ze względu na sytuację osób fizycznych, a) zdolnych do pracy, b) chętnych do pracy i c) posiadających już konkretną sposobność pracy, **ale** pozbawionych d) tytułu prawnego świadczenia pracy i — wolnych od obowiązku pracy.

Prawo to jest bardzo obfite:

a) Praca, jako pokonywanie oporu w przestrzeni i czasie, możliwą jest tylko tam, gdzie istnieje odpowiednia czynna energia⁵⁴), jest bowiem zewnętrzną jej manifestacją. Jako manifestacja energii — odbywa się według dwu naczelných zasad energetyki; a w szczególności według t. zw. praw — ¹-mo zachowalności energii⁵⁵), oraz ²-do rozpraszalności energii⁵⁶).

W świetle tych praw — praca człowieka jest świadomą⁵⁷) formą przemiany jego energii. Ponieważ przemiana ta polega z reguły — w każdym razie jest to widoczne w przypadkach t. zw. pracy fizycznej⁵⁸) — na tem, że człowiek, tworząc nowe dobra o pew-

⁵⁴) p. w. nota 1.

⁵⁵) Prawo zachowalności energii oznacza — z jednej strony — stałość, niewyczerpalność ilościową energii jako takiej, — t. zn. bez względu na jej rodzaj formę i piastuna; a z drugiej — wymiennosć i równoważność różnych jej form i rodzajów. Energia, jako taka — ilościowo — nie ginie; podlega tylko przemianom jakościowym, zmieniając bądź formę rodzajową (— odróżnia się energię mechaniczną od cieplikowej (termicznej, kalorycznej), magnetycznej, elektrycznej, chemicznej, fizjologicznej —), bądź formę postaciową (piastuna, którego jest czasowym atrybutem, naczynie, w którym chwilowo się mieści).

⁵⁶) Prawo rozpraszalności energii oznacza z jednej strony, iż każda przemiana energii jest rozszczepieniem energii, dotychczas skupionej (koncentracja) w jednej formie (rodzajowej i postaciowej) na kilka form (dekonzentracja) a z drugiej — co zresztą za pierwszą idzie — zmniejszenie jej skuteczności. Terenem podległym prawu rozpraszalności energii jest w pierwszej mierze termodynamika. Energia termiczna nie może być nigdy w całości zamienioną na inną jednorodną formę energii; pozatem jest ona tylko tak długo skuteczną, dopóki temperatura jej piastuna (naczynia) nie zrówna się z temperaturą otoczenia; z tą chwilą bowiem —nie ginąc ilościowo — przestaje być skuteczną. Prawo zachowalności energii obejmuje całość energii, istniejącej w danym systemie; prawo rozpraszalności energii obejmuje przemianę energii, skoncentrowanej rodzajowo w danej postaci energetycznej. Rozpraszalność energii — prowadzi do t. zw. entropji (nieskuteczności energii rozproszonej), której antytezą jest ektropja (= skuteczność energii nie rozproszonej). Co do szczegółów — zob. Auerbach, Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft Giese'go T. I. łam: 1531.

⁵⁷) p. w. II.

⁵⁸) W przypadkach t. zw. pracy umysłowej — droga przytoczonej w tekście przemiany energii nie jest tak widoczna; gdyby nawet twierdzić, że nie wytwarza ona wcale nowych postaci skutecznej energii, nie można by nie zauważyć, iż polega — co najmniej — na rozpraszaniu się energii pracownika umysłowego; inaczej bowiem trzeba by przyjąć, że praca umysłowa nie jest pracą w znaczeniu energetycznym.

nej zawartości energetycznej, oddaje im część własnej energii, a część jej traci trybem rozpraszalności, można w pracy ludzkiej widzieć celową, gospodarczą formę zużywania i rozpraszania skutecznej energii ludzkiej⁵⁹).

Skoro praca zależna — jako praca ludzka — polega na gospodarczym zużywaniu i koniecznym rozpraszaniu się skutecznej energii pracownika zależnego, jasną jest rzeczą, że nie może nie liczyć się z posiadanym przezeń — w okresie pracy — zasobem energii. Że praca zależna nie może zabierać pracownikowi zależnemu więcej energii, aniżeli tę, którą posiada, jest — wobec obu praw energetycznych — oczywiste. Zastrzeżenie to nie może jednak wystarczyć przy określeniu stosunku pracy zależnej do zasobu energii pracownika zależnego. Energia jest pracownikowi zależnemu potrzebna nie tylko ze względu na konieczność spełniania pracy zależnej, lecz także i poza tem, ze względu — na sam proces życia (konieczność utrzymywania wszystkich organów swego organizmu w należytem stanie zdolności funkcyjnej), — na obowiązki rodzinne, religijne, społeczne, obywatelskie, etc. Praca zależna może tedy zabierać pracownikowi zależnemu tylko część jego energii i winna bezwzględnie pozostawiać mu jej tyle, ile potrzeba ze względów poza pracą zależną leżących, które wyżej przytoczono.

Z tego znowu wynika, iż praca zależna winna być wyznaczana pracownikom zależnym nie — wyłącznie ze względu na potrzebę pracodawcy posiadania źródeł energii, lecz — także ze względu na posiadane przez pracownika zasoby energii i normalne warunki jego egzystencji (indywidualnej, familijnej, religijnej, społecznej i obywatelskiej). Postulat ten urzeczywistniany bywa w praktyce życia gospodarczego, w ramach przepisów prawa powszechnego, bardzo rozmaicie.

Ponieważ stając do pracy zależnej, pracobiorca oddaje pracodawcy do dyspozycji swą energję, i — z reguły, — aby nie utracić sposobności pracy, a co zatem idzie, zarobku, sam nie jest w stanie bronić swej energii prawnie przed przeciążeniem przez pracodawcę, zachodzi konieczność ochrony energii pracowniczej, t. j. ochrony pracobiorcy, jako źródła energetycznego. Ponieważ w pracy zależnej styka się siła (energja) pracownika zależnego z poszczególnymi elementami sfery prawnej pracodawcy⁶⁰) oraz innych podmiotów prawnych, i przez każdy z nich jest w pewien sposób obciążaną, nie do rzeczy będzie zdać sobie sprawę z granic, w jakich normalnie mieści się zasób energii człowieka, skazanego na egzystencję z dochodu z pracy zależnej (b) oraz z zasięgu możliwych obciążeń (c);

b) Ludzie nie rodzą się z jednakiem zasobem energii; nie utrzymują go też na jednym poziomie. W miarę płci, wieku, zdrowia,

⁵⁹) p. w. II. ⁶⁰) p. w. III.

warunków bytu, które kształtują się bardzo indywidualnie, każdy człowiek posiada właściwy sobie zasób energii. Jak jednak mawia się o podobieństwie ludzi pod względem charakteru, sprowadzając je do pewnych zasadniczych typów, tak też można mówić o podobieństwie ludzi pod względem nadającego się do pracy zależnej zasobu energii.

Pod tym kątem widzenia odróżnia współczesne prawo pracy następujące energetyczne p o d m i o t o w e typy pracownicze:

ba) dzieci⁶¹⁾, bb) młodociani⁶²⁾, bc) kobiety⁶³⁾, bd) mężczyźni⁶⁴⁾, — przyczem — pomijając dzieci — w obrębie każdego dalszego podmiotowego typu energetycznego — inaczej traktuje — przyczem wymienieni pod bb), bc) i bd) mogą być albo be) pełnozdolni⁶⁵⁾, lub niezdolni⁶⁶⁾ i to bądź czasowo⁶⁷⁾ z powodu choroby (chorzy⁶⁸⁾, u kobiet ciąży⁶⁹⁾ lub macierzyństwa⁷⁰⁾, bądź trwale⁷¹⁾ z powodu starości⁷²⁾ lub niedołęstwa przedwczesnego⁷³⁾, częściowo⁷⁴⁾, bądź zupełnie⁷⁵⁾.

⁶¹⁾ W polskim prawie pracy — p. art. 103 ust. 4 i 5 konstytucji oraz art. 5 u. z d. 2. 7. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636) z uwzględnieniem zmian, wprowadzonych u. z d. 30. 7. 1925 r. (DU. 591) oraz 5. 8. 1926 r. (DU. 538). Ustawa ta obowiązuje na całym obszarze Rzplitej z wyłączeniem górnośląskiej części województwa śląskiego (p. instrukcja tymczasowa MPriOp z d. 22. 12. 1928 r. w sprawie zakresu działania i zasad postępowania organów inspekcji pracy — § 2 nr. 2 lit. c). W górnośląskiej części woj. śląskiego obowiązują w tym względzie przepisy niemieckiej u. z d. 30. 3. 1905 r. o pracy dzieci w zakładach przemysłowych (DURz. 113) oraz §§ 135 i n. niemniej § 154 a niemieckiej ordynacji przemysłowej.

⁶²⁾ W Polsce — p. art. 103 ust. 4 konstytucji i przepisy u., przytoczonej w nocie 61 w związku ze spisem robót wzbronionych młodocianym, ogłoszonym rp. MPriOp z d. 29. 7. 1925 r. (DU. 558) oraz z d. 27. 11. 1925 r. (DU. 950) z uwzględnieniem postanowień art. 4 rp. Pr. z d. 30. 6. 1927 r. w sprawie produkcji, przywozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu (DU. 544). Na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego — p. §§ 107, 120, 120c, 135—139a oraz § 154a niemieckiej ordynacji przemysłowej oraz § 856 pruskiej ustawy górniczej z d. 24. 6. 1865 r. (Zb. u. pr. str. 705) w brzmieniu u. z d. 24. 6. 1892 (Zb. ust. pr. str. 131) oraz u. wykonawczej do kod. cywilnego z d. 20. 9. 1899 r. (Zb. ust. pr. str. 177). Poza tem p. obwieszczenie z d. 7. 3. 1913 r. o zatrudnianiu robotników młodocianych w kopalniach węgla kamiennego w Prusiech (DURz. str. 125) oraz z d. 24. 11. 1911 r. o zatrudnianiu robotnic w kopalniach węgla kamiennego, cynku, rudy ołowiu w okręgu rejencyjnym opolskim (DURz. 596).

⁶³⁾ art. 103 ust. 4 konstytucji oraz przepisy u. z d. 2. 7. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636) w związku ze spisem robót, wzbronionych kobietom, ogłoszonym rp. MPriOp. z d. 29. 7. 1925 r. (DU. 588)

Każdy z typów i każda z sytuacji — posiada właściwe sobie prawo pracy, oraz z d. 27. 11. 1925 r. (DU. 950) oraz z uwzględnieniem art. 4 rp. Pr. z d. 30. 6. 1927 r. w sprawie produkcji, przywozu i używania bieli ołowianej, siarczynu ołowiu oraz innych związków ołowiu (DU. 544). Na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego — p. §§ 137 i n. oraz 154a niemieckiej ordynacji przemysłowej oraz obwieszczenie z d. 24. 11. 1911 r. o zatrudnianiu robotnic w kopalniach węgla kamiennego, cynku i rudy ołowiu w okręgu rejencyjnym opolskim (DURz. 956).

⁶⁴⁾ Stanowią „normalną” klasę energetyczną w obrębie danego typu pracowniczego.

⁶⁵⁾ Gdy zatrudnianie ich pracą zależną nie uzasadnia specjalnych ograniczeń.

⁶⁶⁾ Niezdolność do pracy — zwalnia pracownika od obowiązku świadczenia pracy i stanowi dlań w danych warunkach tytuł roszczenia o zaopatrzenie w granicach prawa o ubezpieczeniach społecznych. O ile chodzi o niepełnozdolność do pracy młodocianych — p. art. 5, 6, 7 i n. u. z d. 2. 7. 1924 w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636).

⁶⁷⁾ Czasowa niezdolność pracobiorcy do pracy z powodu choroby nie powoduje rozwiązania stosunku pracy, gdy nie przekracza u robotników 4 tygodni (art. 16 ust. 2 rp. Pr. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę robotników (DU. 324), a u pracowników umysłowych 3 miesięcy (art. 32 lit. b) rp. Pr. z d. 16. 3. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych — DU. 323). Przepisy powyższe są skuteczne oczywiście w takim tylko terytorjalnym i podmiotowym zakresie, w jakim obowiązują odnośne rp. Pr. Co do tego p. w. nota 45. lit. b.

⁶⁸⁾ Choroba pracownika ogranicza pracodawcę w wielu kierunkach; w szczególności pracodawcy nie wolno — ani wypowiedzieć umowy o pracę — robotnikom w ciągu 4 tygodni niezdolności do zarobkowania, spowodowanej przez chorobę (art. 11 rp. Pr. z d. 16. 5. 1928 r. o umowie o pracę robotników — DU. 524) a pracownikom umysłowym w ciągu trzech miesięcy (art. 29 rp. Pr. z d. 26. 3. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (DU. 232); — ani uchylać się w ciągu trzech miesięcy niezdolności pracowników umysłowych do zarobkowania spowodowanej przez chorobę, od obowiązku wypłacania im umówionego wynagrodzenia (art. 19 tegoż rp.) — ani ograniczać pracobiorcy (robotnika i pracownika umysłowego), nieczynnego z powodu choroby — w jego prawach do urlopu (art. 2 ust. 3 z d. 16. 5. 1922 r. o urlopach dla pracowników w przemyśle i handlu (DU. 334). Co do podmiotowego i terytorjalnego zasięgu odnośnych przepisów — p. zdanie końcowe noty 67.

⁶⁹⁾ p. art. 16 u. z d. 2. 7. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636).

⁷⁰⁾ p. art. 103 ust. 3 konstytucji oraz art. 15 i 16 u. z d. 2. 7. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (DU. 636) rp. z d. 11. 3. 1927 r.

w sprawie urządzenia i utrzymywania żłobków dla niemowląt w zakładach pracy (DU. 295).

⁷¹⁾ Trwała niezdolność do pracy — odbiera pracobiorcy możliwość zarobkowania; uzasadnia też dla pracodawcy rozwiąza nie stosunku pracy, gdy — spowodowana chorobą lub nieszczęśliwym wypadkiem — trwa dłużej niż 4 tygodnie — u robotników, a 3 miesiące — u pracowników umysłowych (p. przepisy powołane w nocie 68).

⁷²⁾ Starość — nie jest chorobą; nie powoduje też zupełnej niezdolności do pracy. Dlatego niezdolność do pracy z powodu starości nie daje pracodawcy tytułu do rozwiązania stosunku pracy przed upływem czasokresów, określonych w nocie 53.

⁷³⁾ Ma z reguły podkład chorobowy; dlatego jest — z reguły — traktowana według zasad, przedstawionych w notach 67 i 70.

⁷⁴⁾ Pomijając przepisy o młodocianych i kobietach (p. noty 62 i 63), zob. u. z d. 18. 3. 1921 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych, ich rodzin etc. (DU. 195) w związku z rp. MPr i Op z d. 15. 11. 1921 r. o obowiązku zatrudniania ciężko poszkodowanych inwalidów wojennych (DU. 699) ze zmianami, wynikającymi z rp. MPriOp z d. 19. 12. 1922 r. (DU. 1074) i z d. 10. 7. 1924 r. (DU. 620).

⁷⁵⁾ p. w. nota 71.